UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS,
MENCIÓN GERENCIA
CAMPUS BÁRBULA

CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA, SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS GERENTES DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL ESTADO CARABOBO

Autor:
Lic. Roque José Thomas Mendoza
C.I.: 13988202

Bárbula, Mayo 2011

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS,
MENCIÓN GERENCIA
CAMPUS BÁRBULA

CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA, SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS GERENTES DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL ESTADO CARABOBO

Autor:
Lic. Roque José Thomas Mendoza
C.I. : 13988202

Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Magister en Administración mención Gerencia

Bárbula, Mayo de 2011

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS,
MENCIÓN GERENCIA
CAMPUS BÁRBULA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA, SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS GERENTES DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL ESTADO CARABOBO

Tutor:
Msc. Paulina Riera

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Área de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Maestría en Administración Mención Gerencia

Por: Paulina Riera
C.I. 11527262
Bárbula, Mayo 2011

Universidad de Carabobo.
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración de Empresas
Mención Gerencia

POSTGRADO FACES
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: ***"CONCILIACION TRABAJO Y FAMILIA. SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS GERENTES DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL ESTADO CARABOBO".*** Presentado por el (la) ciudadano (a): **Roque J., Thomas M.** Titular de la Cédula de Identidad **Nº**. 13.988.202. Para optar al título de **Magister en Administración de Empresas Mención Gerencia**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: **APROBADO.**

En Bárbula, a los veinte (20) días del mes de Mayo de 2011.

Nombre, Apellido	C.I.	Firma del Jurado
Angela F. de Hernández	3.836001	
JOSE A. MERINO	2068888	
Glenda Ruas	4143245	

Bárbula, Mayo 2011

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a todos aquellos que, día a día, **trabajan por un mundo mejor.**

A Dios, por regalado una familia tan especial que me ha enseñado la importancia del estudio y la perseverancia para luchar por lo que quiero.

A mis Padres que, estoy seguro, siempre han dado todo por mí y se han esmerado en formarme para ser un hombre de bien. **LOS QUIERO MUCHO**.

Igualmente dedico este trabajo a mi novia **Dayana Franco y a su hija Sofía** que durante este tiempo nunca dejaron de apoyarme, ayudándome a vencer muchos obstáculos y dándome esa alegría única que las caracteriza. Ustedes han logrado sacar lo mejor de mí… ***las amo infinitamente.***

A mis alumnos del Liceo Camoruco que, con su cariño inigualable, me dieron un motivo para inspirarme en este tema vinculado con la familia.

Roque J. Thomas Mendoza

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de Carabobo, al área de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, por brindarme la oportunidad de recorrer sus aulas, llenarme de la gracia del conocimiento y permitirme formarme como profesional y ciudadano íntegro.

A mi tutora, la profesora Paulina Riera, quien con dedicación y afecto, me orientó para la consecución de este importante logro. Gracias por confiar en mí y exigirme cada día más.

A mis profesores, especialmente al profesor Miguel Mujica y Leonardo Villalba, por su dedicación abnegada a la enseñanza y la formación, por su invaluable ayuda y colaboración para llevar a cabo este trabajo. Ustedes **profesores** son parte de este trabajo ya que, con sus clases, despertaron en mí un sentido particular por la vocación de servicio hacia las organizaciones donde me he desarrollado.

A las personas que me dieron su apoyo, por abrirme sus puertas; y darnos la confianza de expresarnos ideas y sentimientos que le dan vida a este trabajo.

A todas aquellas personas que no menciono pero que participaron indirectamente en la realización de este trabajo de grado.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS,
MENCIÓN GERENCIA
CAMPUS BÁRBULA

CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA, SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS GERENTES DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL ESTADO CARABOBO

Autores: Thomas Roque
Tutor (a): Msc. Paulina Riera
Fecha: Febrero 2011

Resumen

Los retos en la interacción entre la vida laboral y la familiar, son parte de la realidad diaria de la mayoría de las familias trabajadoras. Mientras que las situaciones particulares, pueden variar dependiendo de los ingresos de su ocupación en alguna etapa de la vida, estos retos alcanzan todos los niveles socioeconómicos y son sentidos directamente por ambos, mujeres y hombres. Como las familias contribuyen aún más en horas trabajadas de la fuerza laboral pagada, los problemas se han intensificado trayendo aspectos que son necesarios reconocer, para realizar los ajustes en las realidades de las familias y el trabajo en la actualidad. Las teorías que enmarcan esta tesis son: la teoría de la estructura familiar y la teoría de la ecología humana. La investigación se va a desarrollar de una manera descriptiva. Este tipo de investigación hace un análisis detallado de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, indagando las políticas de conciliación, describiendo y verificando frenos e impulsores e identificando la percepción de treinta y cuatro (34) gerentes como muestra clave para la investigación. Esta información será procesada usando la técnica del cuestionario, en los resultados se hallaron deficiencias en las políticas de conciliación, presencia de frenos, ausencia de impulsores y gran sensibilidad por la familia. Es necesario hacer muchos cambios en la manera de pensar, donde se expresa de una forma enfática hacia una visión similar de un modelo ideal, trabajando por el bienestar de la familia, el bienestar de la compañía y el bienestar de la sociedad en general.

Palabras Claves: Familia, trabajo, equilibrio, conciliación, bienestar social, calidad de vida, cultura, flexibilidad.

University of Carabobo
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION,
CITATION MANAGEMENT
Barbula CAMPUS

BALANCE WORK AND FAMILY. ITS IMPACT ON THE QUALITY OF LIFE OF MANUFACTURING SECTOR MANAGERS CARABOBO STATE

Authors: Thomas Roque
Tutor (s): Msc. Paulina Riera
Date: February 2011

Abstract

The challenges in the interaction between work and family life are part of the daily reality of most working families. While individual situations may vary depending on the income of their occupation at some stage of life, these challenges reaching all socioeconomic levels and are felt directly by both women and men. As households contribute more in hours worked in the paid workforce, the problems have intensified bringing recognize aspects that are necessary to make adjustments to the realities of working families today. The theories surrounding this thesis are: the theory of family structure and the theory of human ecology. The research will develop in a descriptive way. This type of research makes a detailed analysis of the reconciliation of work and family life reconciliation policies investigating, describing and checking brakes and drivers and identifying the perception of thirty-four (34) managers and key research shows. This information will be processed using the technique of the questionnaire, the results were found deficiencies in the policies of reconciliation, the presence of brakes, no drivers and sensitivity for the family. It is necessary to make many changes in the way of thinking, which is expressed in an emphatic manner to a similar vision of an ideal model, working for the welfare of the family, the welfare of the company and the welfare of society in general.

Keywords: Family, work, balancing, reconciliation, social welfare, quality of life, culture,flexibility.

ÍNDICE GENERAL

Pág

Dedicatorias v
Agradecimientos vi
Resumen vii
Índice de Cuadros x
Índice de Gráficas xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA
Planteamiento del Problema 14
Objetivos 18
Justificación de la Investigación 19

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL
Antecedentes 21
Bases Teóricas 28
Definición de términos básicos 61

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO
Naturaleza de la Investigación 64
Técnica de Recolección de Datos 65
Informantes Claves 66
Validación y confiabilidad del Instrumento 68

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS EN INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN……70

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……...87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..…91

ANEXOS……..93

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro Nº **Pág**

1. Modelo de la Empresa Familiarmente Responsable (EFR).....32
2. Elementos del Modelo de la EFR.....32
3. Resultados de acceso a Políticas de EFR.....73
4. Resultados de los frenos para la conciliación familia-trabajo……..77
5. Resultados Visión de la Familia y Conciliación Trabajo y Familia.....80
6. Resultados por puntuación Visión de la Familia y Conciliación Trabajo y Familia.....81
7. Resultados de los impulsores que Fomentan la Conciliación Trabajo y Familia……..84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico Nº **Pág**

1. Acceso a Políticas de EFR …….....71
2. Frenos para la conciliación. Resultados globales por afirmación……75
3. Frenos para la Conciliación. Resultados globales…….....75
4. Visión de la Familia y del Equilibrio Laboral y Familiar.....79
5. Impulsores que fomentan la conciliación del Trabajo y Familia…….83

INTRODUCCIÓN

En la segunda mitad del pasado siglo y en los países desarrollados, se han manifestado grandes cambios sociales, demográficos, económicos y culturales. Una de las muchas consecuencias de esos cambios es la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que constituye uno de los fenómenos sociodemográficos más importantes de la vida familiar y de la actividad económica.

Al mismo tiempo, se han manifestado de manera creciente conflictos entre la vida familiar y profesional. Esta falta de armonía entre la vida personal y laboral, favorece determinados comportamientos, que afectan al desarrollo personal y a las relaciones humanas, dentro y fuera del ámbito familiar afectando directamente la calidad de vida del ser humano. En el ámbito empresarial aún son escasas las políticas de conciliación familia-trabajo, que ayuden a que se produzcan los cambios necesarios para evitar los efectos negativos de esa falta de conciliación entre las actividades que exigen la naturaleza de las personas y la competitividad entre las empresas. Las tensiones y problemas que generan estos conflictos, van más allá de "lo laboral" en sentido restrictivo. Estos problemas, tienen especial importancia en las Organizaciones, en sus actividades, resultados y en el grado de cumplimiento de la misión o razón de ser de las mismas

Esta investigación ha sido estructurada de la siguiente manera:

El **primer capítulo**, se refiere al planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. Lo que se busca en este capítulo es hacer referencia al eje central de la investigación que es la conciliación de la vida laboral con la vida familiar

El **segundo capítulo**, está constituido por investigaciones preliminares realizadas sobre el objeto de estudio, por las consideraciones teóricas que sirven de base a la

investigación. Este capítulo tiene como finalidad dilucidar todo el aspecto teórico que enmarca este estudio, el cual se realizó a través de tres ejes; primero se presentan los antecedentes de la investigación en donde se han tomado los aportes de varios autores, luego se pasa a lo que denominamos el marco teórico, donde se hace mención a las distintas temáticas que envuelven la investigación.

El **tercer capítulo**, define la naturaleza o tipo de investigación a realizar, la metodología utilizada, el colectivo a investigar y las herramientas metodológicas a través de las cuales se obtuvo y se procesó la información. En este capítulo se explica la forma metodológica que se utilizó para realizar dicho estudio y todos aquellos aspectos que se tomaron en cuenta para encontrar los objetivos que se persiguen desde el principio.

El **cuarto capítulo**, presenta el análisis e interpretación de los resultados de la investigación. Se puede afirmar que este capítulo está construido en base a los objetivos que se persiguen en esta investigación. La información obtenida se analizó bajo el enfoque del marco teórico referencial y los hallazgos encontrados en ocasión a la conciliación trabajo y familia.

Por último, en base al análisis de dichos resultados, se pudieron trazar una serie de conclusiones y recomendaciones en materia de conciliación de vida laboral y familiar, en base a los hallazgos encontrados en el colectivo investigado.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

"El lugar donde nacen los niños y mueren los hombres, donde la libertad y el amor florecen, no es una oficina ni un comercio ni una fábrica. Ahí veo yo la importancia de la familia"
Gilbert Keith Chesterton, escritor Británico

En las últimas décadas se han producido uno de los cambios más importante de nuestro tiempo. Tradicionalmente, los papeles del hombre y de la mujer estaban claramente diferenciados en una función proveedora y otra cuidadora-reproductora respectivamente. Desde los años sesenta, sin embargo, esta situación ha cambiando y la mujeres se han incorporado masivamente al campo laboral. Este cambio en el mercado de trabajo también lleva consigo un cambio en el ámbito laboral. El trabajo doméstico y el cuidado de la familia deben conciliarse con las obligaciones laborales.

Al remontarse a la década de los 50, tras finalizar la Segunda Guerra Mundial, en Europa comenzó a desarrollarse una sociedad industrial, con una actividad centralizada en el hombre y un papel para la mujer dedicado, en su inmensa mayoría, a la atención y cuidado de una familia de estructura clásica compuesta por matrimonio e hijos. Se había creado un nuevo orden social, que en las décadas de los sesenta y setenta se vería profundamente afectado por diversos factores: los cambios culturales introducidos por la sociedad de consumo; las pautas de comportamiento a favor de la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer; la incorporación de la mujer al mercado laboral; los avances tecnológicos; el crecimiento del sector servicios, entre otras.

Por otra parte, no se puede obviar que la crisis de valores que actualmente se vive en la sociedad es una situación que afecta directamente al desarrollo de un país junto a la calidad de vida en el mismo; se destacan principalmente dos factores: ***la educación y la formación de las personas.***

Se hace una separación de los factores debido a que, una involucra esos aspectos que buscan incrementar los conocimientos y capacidades intelectuales de las personas y otro, tiene un contenido más filosófico en donde el ser humano desarrolla tanto su parte afectiva como la emocional; en muchos casos esta formación se da en la familia.

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar no es un problema nuevo, desde hace más de dos décadas, los gobiernos de los países más desarrollados han venido mostrando una preocupación creciente por este tema, lo cual ha motivado a que se empiece a tomar en cuenta en las organizaciones la calidad de vida del trabajador fuera de las fronteras del área de trabajo, con la finalidad de dar al mismo espacios de comodidad para poder asumir de manera efectiva las responsabilidades integrales a las cuales, por naturaleza, está comprometido.

Es justo entonces cuando surge, de forma paralela a la cada vez mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, la necesidad de conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral.

Las dificultades de armonizar familia, trabajo y organización escolar han ido creciendo, según el grado de desarrollo económico y del estado de bienestar de cada país, hasta llegar a ser consideradas como un factor de preocupación para la sociedad.

Para intentar solucionarlas se han establecido durante este tiempo, políticas de índole social, pero en Venezuela han sido muy escasos los estudios y estrategias en cuanto a la conciliación de los dos aspectos en los que se desenvuelve el ser humano.

Las razones de ello pudieran ser múltiples, ya que las personas trabajadoras se ven con mucha frecuencia obligadas a optar entre su familia y su trabajo, jornadas interminables, falta de flexibilidad en épocas en la vida en que se necesita cierta libertad a la hora de organizarse el tiempo, la no coincidencia de los horarios diarios y los calendarios anuales de padres e hijos, la presión presencial en el trabajo en lugar de trabajar por objetivos, la percepción de que uno no está dedicando tiempo a los hijos, algo que sufren especialmente las mujeres trabajadoras, tantas veces discriminadas al tener que elegir entre su desarrollo profesional o ser madres; los problemas de agotamiento y estrés debidos a todo lo anterior que provocan la poca comunicación e incluso rupturas familiares.

Es un hecho indiscutible que no se puede hablar de organizaciones "socialmente responsables" si primero no son "familiarmente responsables", ya que, la dimensión de la problemática de la conciliación trabajo y familia es una consecuencia de la otra.

En el mismo orden de ideas, la conciliación de la vida familiar con la vida laboral suele afectar tanto a mujeres como a hombres pero, por razones vinculadas con la maternidad biológica, es lógico que afecte en mayor medida a las mujeres y su importancia ha crecido en la sociedad en los últimos años al producirse una serie de hechos significativos que tienen, también, un impacto directo o indirecto en la vida económica y laboral de las empresas como son: la disminución del número de familias bien constituidas, el incremento del número de divorcios que casi dobla el número de familias, el incremento de hogares con ambos padres trabajando; las bajas tasas de fertilidad y el reparto todavía desigual de responsabilidades familiares entre hombre/mujer en los hogares que conduce a una dinámica en ocasiones de doble jornada y de aparición de situaciones de stress laboral y familiar en las mujeres trabajadoras, igualmente está ligada, por ejemplo, al descenso del número de hijos y la disminución de la tasa de fecundidad, a la discontinuidad de las carreras

profesionales de las mujeres con las consiguientes dificultades de compatibilidad trabajo y familia, incluidas las propias de reinserción laboral y desarrollo profesional, al impacto en los matrimonios o al tiempo de dedicación a la familia, en lo que afecta a la educación de los hijos y al cuidado de dependientes.

Por otra parte, los hijos se están educando con los abuelos, algo que ocurre en los casos más afortunados. En la mayoría la televisión, las domésticas, o las guarderías suplen días enteros el papel insustituible de la madre y del padre, que cuando llegan a casa están demasiado agotados para enfrentar las necesidades que demandan los hijos.

Claramente se puede observar que este desequilibrio pudiera conllevar al deterioro constate de las relaciones conyugales, las relaciones padres-hijos y las relaciones humanas dentro de la familia.

Frecuentemente se observa como se enaltece a la familia como lo primero, cómo se habla que la mejor inversión es la educación en valores de las personas dentro de la familia, esta situación radica en que hay cierto grado de presión por parte de las organizaciones hacia los empleados, y el mercado laboral es muy competitivo, ya no es imprescindible la permanencia del empleado ideal en el puesto de trabajo, siempre hay un sustituto y el temor a ser sustituido es una de las causas para que el empleado dude en establecer sus prioridades del día a día, siendo uno de los mas afectados el núcleo familiar.

Luego de haber descrito la situación problema se formula la siguiente interrogante: ¿Qué incidencia tendría el impacto de la conciliación del trabajo y la familia en la calidad de vida de los gerentes que laboran en el sector manufacturero del Edo. Carabobo?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Evaluar el impacto de la conciliación trabajo y familia en la calidad de vida de los gerentes que laboran en las empresas del sector manufacturero del estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Indagar el estado de las Políticas de Conciliación Trabajo y Familia en las empresas sector manufacturero del Estado Carabobo.

- Describir las situaciones organizacionales que impiden el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar en las empresas del sector manufacturero del Estado Carabobo.

- Identificar la percepción que poseen los gerentes que laboran en las empresas del sector manufacturero del Estado Carabobo acerca de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

- Verificar la presencia impulsores que fomentan la Conciliación del Trabajo y la Familia en las empresas del sector manufacturero del Estado Carabobo.

JUSTIFICACIÓN

La interrelación trabajo/familia lleva a realizar un análisis de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar. Todo esto bajo la premisa de que el trabajo y la familia son, hasta el presente, redes sociales con que los seres humanos entran en interacción con otros. No son las únicas. Sin embargo, están directamente vinculadas a la existencia misma de las personas. En la familia acontece la creación de nuevos seres humanos y también su introducción primordial a la lengua, los valores, la memoria histórica y simbólica que da forma a la tradición cultural de una sociedad. Mediante el trabajo se obtienen los ingresos para la sobrevivencia se desarrollan talentos, habilidades manuales, intelectuales y sociales que les permiten realizarse a si mismas y aspirar a una vida lograda.

En virtud de lo anterior, se puede afirmar que la creciente tensión existente entre la familia y el trabajo se traduce en un desequilibrio entre los espacios de convivencia que se dan en estas dos instituciones. Cuando de plantea esta situación, hay que preguntarse si las organizaciones tienen una visión de la familia desde una perspectiva que les permita establecer políticas sólidas que se conviertan en normativas que establezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

Numerosos estudios demuestran que los trabajadores reciben una fuerte demanda en tiempo y en esfuerzo dentro de las organizaciones, que provoca un notorio alejamiento y postergación de las obligaciones familiares que, son mucho menos demandantes a corto plazo que las obligaciones laborales. El problema surge en que muchos años después, el trabajador puede percibir por el reclamo de algún miembro de su familia, el error de haber estado ausente o alejado de la realidad familiar. La situación antes descrita lleva a reflexionar sobre la importancia de que los ejecutivos que dirigen y gerencian las organizaciones conozcan esta problemática entre los trabajadores, de tal manera que puedan tomar en cuenta la misma a la hora de la toma

de decisiones estratégicas para el negocio y a su vez, auto examinarse de cómo ellos mismos están gestionando el tiempo para la familia. Por otra parte, no hay que olvidar que cuando las necesidades más trascendentales del recurso humano de una empresa son cubiertas, se crea un ambiente de identificación y compromiso que a la larga fomenta el buen ambiente laboral, el aumento de la productividad, la eficiencia y otra serie de factores que van en pro del beneficio de la organización.

Pensar en esta alternativa es llamar una vez más a la responsabilidad social de las organizaciones y en disminuir o eliminar esa visión mercantilista del hombre, para dar paso a una visión más humana e íntegra del mismo. Existe entonces la necesidad de conocer la situación actual en el tema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral y, como todo proceso investigativo requiere la búsqueda constante de nuevos conocimientos, esta investigación entonces dará pie a nuevos investigaciones sobre el tema de conciliación de la vida familiar y vida laboral, dándoles un conocimiento objetivo de la situación actual y para así desarrollar estrategias vinculadas al mejoramiento de las relaciones humanas, conllevando a un desarrollo sustentable del país y aportando datos de relevancia a la línea de investigación de Cultura y Sociedad propuesta en la Maestría en Administración, mención Gerencia del Área de postgrado de la Universidad de Carabobo.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Un sistema económico y productivo que no tenga como horizonte al hombre, su humanización, su crecimiento en cuanto tal y al de su familia, ha perdido su norte. Esta dirección se puede perder cuando la subjetividad del trabajador, es decir su creatividad, se ve reducida o anulada, convirtiéndose en un mero engranaje en el sistema productivo

Juan Pablo II, Homilía para la clausura del VI Sínodo de los Obispos, (25 de octubre de 1980): AAS 72 (1980), 1083.

Antecedentes de la Investigación

Son el resultado de la búsqueda adecuada a la temática similar de esta investigación; el contenido que poseen estos documentos son de importancia significativa, ya que, brindan un valioso aporte a la comprensión del objeto de estudio.

Se tomó como antecedente un proyecto sobre el equilibrio vida–trabajo que se está desarrollando en Europa, por un grupo de trabajo de la Red Temática Nacional (RTN) (2006), cuyas actividades van en dirección a las prioridades del gobierno alemán, que quiere crear condiciones de vida y de trabajo satisfactorias para mujeres y hombres. Este grupo de trabajo orienta su investigación hacia la transformación de las medidas de conciliación en normas de calidad en el desarrollo de las organizaciones. Investigación que cuenta con el apoyo de la Fundación europea de la gestión de la calidad (EFQM) en Alemania. Fundación que ayudó al grupo de la Red Temática Nacional (RTN) a definir las categorías y los nuevos criterios que permitirán integrar un modelo de equilibrio vida–trabajo en conjunto del sistema EFQM.

Este proyecto factible fue seleccionado entre los antecedentes, ya que, su objetivo primordial brinda un aporte importante al objeto de estudio de la investigación;

permitiendo resaltar la importancia de la conciliación vida–trabajo; dicha investigación utiliza mecanismos para promover pactos locales o regionales a favor del equilibrio familiar y laboral. Busca convencer a los empresarios de las ventajas económicas de una política del personal favorable para la familia; que hombres y mujeres puedan alcanzar una vida profesional satisfactoria sin perjudicar la estabilidad familiar y, en fin, combatir los perjuicios y los estereotipos que atañen a las madres que trabajan.

En Canadá también se ha estudiado mucho la situación de equilibrio vida–trabajo. Por ello, se ha tomado como antecedente el informe preparado por la doctora Linda Duxbury y el doctor Chris Higgins para la división de la salud de las colectividades en Canadá (financiado por Sante Canadá). Esta investigación lleva por título, "Encuesta nacional sobre el conflicto entre el trabajo y la vida" (2001); investigación disponible en francés e inglés.

Este proyecto de búsqueda representa un primer paso ante la situación en Canadá, donde fue realizado e involucra a todos los canadienses, el gobierno, empresarios, empleados y amas de casa, entre otros; ya que, todos deben hacer frente al mismo desafío: ¿qué hacer para ayudar a los canadienses para que concilien sus responsabilidades profesionales y su deseo de tener una alta calidad de vida personal? En esta interrogante se centra el objetivo principal de la investigación.

La investigación fue de tipo exploratorio. Dentro de sus antecedentes menciona que los conflictos entre el trabajo y la vida laboral se intensificaron en Canadá en el curso de los años 1990, mientras que otros autores opinan que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se volvió más fácil de alcanzar.

Sin embargo, en sus conclusiones plantea que la influencia de la tecnología, ha alimentado el sentimiento de inseguridad conexo al empleo, que crea un incremento

en las exigencias del trabajo, lo que hacen menos claros los límites entre el trabajo y la familia.

Otra de sus conclusiones confirma que la mayoría de los canadienses consagra muchas horas semanales a su trabajo, más que a sus actividades personales; por lo que todo queda directamente relacionado con las exigencias del trabajo.

La relación que guarda con esta investigación se direcciona hacia el enfoque que las organizaciones deben además de reconocer la importancia de la conciliación vida laboral y vida personal; deben motivarse, destacar la importancia que tiene la familia en la responsabilidad social empresarial y crear medios de trabajo flexibles y favorables para la familia con el fin de guardar y estimular a sus empleados, así como alcanzar sus objetivos estratégicos; los beneficios serían entonces para todos: las organizaciones, los trabajadores y la familia.

En Latinoamérica, también se han realizado algunas investigaciones sobre Conciliación Trabajo- Familia, como es el caso de Colombia; donde se llevo a cabo un estudio realizado por Sandra Idrovo Carlier Ph.D. en Comunicación, Universidad de Navarra y Profesora – Investigadora INALDE, Universidad de la Sabana. Publicación que lleva por título "Las Políticas de Conciliación Trabajo – Familia en las Empresas Colombianas" en el año 2006.

En conjunto con el IESE Business School de la Universidad de Navarra, este proyecto factible decidió aplicar el IFREI, IESE Family – Responsable Employer Index, Índice de Empresas Familiarmente Responsables, a una muestra representativa de empresas privadas colombianas, basado en un modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable) con el objeto de conocer cómo se encuentran las empresas en la implantación de políticas como flexibilidad, relativas a beneficios

sociales, de apoyo profesional de servicios familiares, y otras políticas de conciliación trabajo- familia.

Ofreciendo datos acerca de la situación actual de las empresas colombianas frente al tema conciliación trabajo- familia, con la finalidad de que se pueda observar y analizar, aquellas organizaciones que manejen estrategias que faciliten la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de sus empleados.

Fue tomado como antecedente, ya que, guarda una gran relación con la investigación en dos aspectos fundamentales, en primer lugar, es un estudio que representa una contribución a un campo poco explorado, y en segundo lugar, aporta argumentos orientados a la mejora de la calidad de vida de los empleados. Busca resaltar la preocupación de la empresa hacia el equilibrio entre vida personal y la vida laboral. Tomando en cuenta los elementos básicos que facilitan a las organizaciones poner en práctica los valores, fomentando una cultura responsable y flexible.

Dicha investigación realizada en Colombia concluye que, aunque existe cada día mayor consciencia por parte de las empresas colombianas el equilibrio personal entre trabajo y familia es fundamental para el bienestar de los empleados y constituye un elemento esencial apara aumentar la capacidad de compromiso con la organización, y el hecho de que las empresas sean familiarmente responsables, repercute en el rendimiento y la productividad de los empleados. Sin embargo, a pesar de todo esto, todavía es incipiente, el desarrollo dentro de las organizaciones sobre esta percepción.

Bajo otra modalidad también en Chile se han realizado investigaciones que guardan relación con la Conciliación vida familiar y vida laboral, como el estudio de opinión pública sobre Familia y Políticas Públicas conducido por la Universidad del Desarrollo en Octubre 2006.

La metodología utilizada fue seleccionar una muestra aleatoria y realizar entrevistas telefónicas con operadores en vivo, trabajando con 710 casos a nivel nacional; con un alto nivel de confianza arrojó como resultado que la familia mantiene su esencia como institución, y constituye el eje de unión básico para las personas, por esta razón se seleccionó dicho antecedente, por poseer este principal vínculo que se refiere directamente con nuestra investigación.

Ante esta realidad, frente a esta vital importancia del núcleo familiar; este tipo de estudios de opinión pública como el que fue llevado a cabo en Chile, busca resaltar la necesidad de adaptar en primer lugar las políticas públicas al momento de definir sus programas o estrategias en torno a esta realidad del equilibrio de familia - trabajo.

Perales Saúl y Soto Neimar, (2003). "La mujer y la Gerencia en Venezuela". Trabajo de grado para obtener el título de Licenciado (a) en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Publicado, en el cual exponían como objetivo general, determinar la trayectoria de María (una mujer) para ascender a cargos gerenciales dentro de las empresas venezolanas.

Dicho estudio indaga sobre una temática interesante en relación a dos variables "la mujer" y "la gerencia"; así como también la interrelación de las mismas, y cómo dicha combinación sin equilibrio alguno puede arrojar ciertos obstáculos para alcanzar un desarrollo a nivel tanto profesional como personal.

Esta situación puede presentarse por igual entre hombres y mujeres, sin distinción de género. Sin embargo, la investigación enfoca marcadamente a la mujer y describe el esfuerzo que realiza para compaginar los múltiples roles de esposa, ejecutiva, madre, ama de casa, entre otros; para desarrollar esta investigación fue necesario una revisión documental de distintas teorías en relación con el objeto de estudio. Esta investigación sirve de base par entender el papel que actualmente la mujer desarrolla

en la sociedad y como la misma a través del tiempo ha sido la protagonista en la gestión del hogar a diferencia del hombre que sigue siendo el proveedor económico de la familia.

Bernal, Materán y Thomas Roque (2007), “Conciliación Familia y Trabajo”. Trabajo de grado para obtener el título de Licenciado (a) en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Publicado.

Dicho estudio analizó la conciliación de la familia y el trabajo como factor fundamental en el crecimiento y desarrollo del país. En dicha investigación se realizaron distintas entrevistas a directivos de empresas donde expresaron sus preocupaciones referentes al tema y sus expectativas ante la posibilidad de la denominada empresa familiarmente responsable.

Entre los resultados obtenidos en esta investigación se pudo evidenciar una alta preocupación por parte de los padres por el abandono constante del hogar debido a la presión laboral por cumplimiento de objetivos, tristeza y decepción por el reclamo constante de los miembros de la familia en cuanto al tiempo y las prioridades, impotencia al no poder compartir con los hijos ciertos momentos memorables en edades tempranas y mucho interés por el concepto de “Empresa Familiarmente Responsable” en vista de la gran amplitud que viene implícita en la mencionada conceptualización.

Este estudio aportó una serie de datos interesantes acerca de los desequlibrios que muchos trabajadores que laboran en cargos de alto impacto organizacional viven en sus hogares, teniendo así un inventario de situaciones particulares que convierten a los hogares en fuentes de confrontación familiar.

De igual manera, Uzcátegui y Rodríguez (2005) realizaron un trabajo de ascenso presentado en la Universidad de Carabobo, titulado “La Responsabilidad Social Empresarial. Caso: doce empresas de la Región Central de Venezuela. Fortalezas, Debilidades y Tendencias en su aplicación”. El propósito principal de esta investigación es evaluar los programas y acciones que involucran Responsabilidad Social Empresarial desarrollados por organizaciones manufactureras y de servicios ubicadas en la región central de Venezuela, a fin de establecer el grado de avance que poseen, y precisar las tendencias, debilidades y fortalezas que tienen en la materia.

Los resultados obtenidos demostraron que las empresas estudiadas tienden a establecer y promover políticas, programas y acciones socialmente responsables, especialmente a fomentar la protección del ambiente, la familia y del trabajador. Esta investigación sirvió de base para examinar que muchas de las políticas de responsabilidad social que son ejecutadas en la empresa van enfocadas más hacia el exterior de las mismas, produciendo así un sesgo intrínseco en la organización y altos niveles de inconformidad y desmotivación por parte de los trabajadores a pesar de la cultura corporativa de Responsabilidad Social que se ha cultivado en las mismas.

Por otra parte, Carrero (2004) con el fin de obtener el título de Licenciada en Comunicación Social, mención Comunicaciones Publicitarias; presentó en la Universidad Católica Andrés Bello, un estudio de campo de tipo exploratorio titulado “Responsabilidad Social Empresarial. Caso: IBM de Venezuela” cuyo objetivo general era determinar la percepción de los empleados de IBM, sobre el desempeño de la empresa en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, tanto interna como externamente. Los resultados de esta investigación demostraron que IBM ha desarrollado planes de acción social que forman parte de su estrategia corporativa, que contemplan la dotación a asociaciones sin fines de lucro con experiencia en el área de orientación familiar.

El estudio anterior sirvió de apoyo para demostrar que el interés por el desarrollo social-familiar de los trabajadores es vital para fomentar bases claras de responsabilidad social en las organizaciones; igualmente con la inclusión familiar en los planes corporativos de las organizaciones de logran obtener alto sentido de pertenencia, creatividad y fidelidad organizacional por parte de cada uno de los colaboradores.

Bases teóricas.

A continuación se presentan los ejes temáticos que han servido de apoyo para la presente investigación, y que han sido necesarios para la posterior discusión de los resultados obtenidos.

Familia. Concepción y Relevancia

Para conceptualizar la palabra familia, Minuchin (1994) afirma que:

> Hablar de familia es evocar multiplicidad de presunciones y mitos en torno a ella. De hecho, la familia es la única unidad social vinculada con todos los demás sistemas de la sociedad humana. Cada familia tiene un estilo propio de cumplir sus funciones, pero la nota definitoria común es que las relaciones en la familia se modulan por los sentimientos. La clave de muchos de los problemas de las personas se encuentra en las interacciones familiares. (p.11)

Según este autor la familia es un grupo que funciona a modo de sistema, con unas reglas de juego definidas por la propia historia familiar y por los mitos de lo relacional, que confieren a esta forma de convivencia una identidad particular, específica, diferente de la identidad de otros grupos.

Por otra se puede afirmar que la familia es la célula de la sociedad, generalmente constituidas por padre, madre e hijos. La familia es responsable de inculcar valores y principios para el crecimiento humano, caracterizada por las relaciones interpersonales y vínculos de parentescos afectivos, ya sea sanguíneo, matrimonial o adoptivo, donde cada integrante en la familia cumple un papel dentro de ella, para relacionarse y desempeñar actividades específicas, a su vez estas funciones le permiten interactuar con otros grupos externos a la familia ampliando su radio de socialización que es una de las necesidades principales en la calidad de vida del hombre. No se puede obviar que familia es, también, un sistema humano en crisis, es decir, en cambio constante, que influye permanentemente y de forma recíproca en sus miembros y en la sociedad.

Estructura de la familia

La estructura de la familia según Pérez (1999) "se configura en un sistema compuesto por subsistemas familiares; formados, a su vez, por los miembros de la unidad familiar y sus relaciones".

Cada uno de los miembros de la familia pertenece, según desde donde se contemple, a más de un subsistema. En cada subsistema, el individuo tendrá que cumplir determinadas funciones y desempeñar roles diferentes, así como, también, alcanzará distintos grados de poder.

Conciliación vida familiar y vida laboral

Chinchilla (2004), afirma que:

> La conciliación entre la vida personal y profesional presenta múltiples facetas y está ligada, por ejemplo al descenso del numero de hijos y la disminución de la tasa de fecundidad, a la discontinuidad de las carreras profesionales

> de las mujeres, especialmente visible a partir del tramo de edad de 30/34 años, con las siguientes dificultades de compatibilidad trabajo y familia, incluidas las propias de reinserción laboral y desarrollo profesional, al impacto en los matrimonios o al tiempo de dedicación a la familia, en lo que afecta a la educación de los hijos y al cuidado de dependientes. (p.31)

Esta autora afirma que existe una relación entre el trabajo y la familia que impacta en la calidad de vida del hombre. La idea central consiste en lograr el equilibrio entre ambas partes, para desarrollar la armonía necesaria que permita la unión de la familia con la vida laboral, sin que se vea afectada a una más que la otra y con la finalidad de disminuir la dependencia laboral y fomentar el crecimiento humano de la sociedad representado en este caso con la familia.

Un factor determinante en este proceso es el tiempo, algunos aseguran que con mayores responsabilidades dentro de las organizaciones es sinónimo de una mejor posición y por ende mayor salario, pero de la misma manera se ve afectado el tiempo que tienen para compartir con sus seres queridos.

En otro orden de ideas Montón (2006) cita a Petropulos (1995) planteando que "nuestra sociedad no puede permitirse por más tiempo organizarse sólo como un sistema de prestación de servicios económicos, sino lo contrario: la economía debe ordenarse dentro del marco general de la sociedad".

Hay que plantear un cambio en el orden de las prioridades que actualmente la economía plantea. Así, por ejemplo, es imposible un mercado sin valores éticos fundamentales que unan a las personas. La economía tiene que buscar esos valores en esferas que van más allá del mercado: las familias, la Iglesia, las comunidades auténticas y la tradición. No se puede concebir un desarrollo sustentable cuando los intereses económicos están marginando el lado emocional del hombre, ese lado que

marca en muchos casos, el bienestar de las familias y en consecuencia el de las sociedades.

La participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad. La maternidad, la paternidad y los derechos de los niños son valores sociales primordiales que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger.

Conciliar vida personal, familiar con la vida laboral es un objetivo deseable y necesario para:

- reforzar la convivencia del núcleo esencial de la sociedad -la familia- coordinando unos horarios sumamente interrelacionados -laborales, escolares, comerciales, entre otros
- evitar el alarmante descenso en la tasa de natalidad;
- mejorar la calidad de vida de nuestros conciudadanos

Empresa Familiarmente Responsable (EFR)

La Empresa Familiarmente Responsable es un nuevo esquema organizativo que parte de la idea de que antes de ser responsables socialmente se debe ser responsable familiarmente, en vista de que la familia es la base de toda sociedad. Ante lo expuesto anteriormente, Chinchilla (2005) afirma que:

> Una empresa familiarmente responsable es aquella que practica y promueve la promoción de buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares. (p.282)

A continuación se presenta el modelo de lo que es una empresa familiarmente responsable:

Cuadro Nº1 . Modelo EFR

1.Políticas		2.Facilitadores		4. Resultados
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional	Liderazgo	Comunicación	
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales	Responsabilidad	Estrategia	
3.Frenos/Impulsores				

Fuente: Centro Internacional trabajo y Familia (2006). Elaboración Propia

Cuadro Nº 2. Elementos del modelo EFR

Elemento	Objetivos
Política	Determinar la disponibilidad y formalización de distintas políticas empresariales, clasificadas en cuatro grandes categorías
Facilitadores	Identificar como las empresas ponen en práctica los cuatro pilares del adecuado desarrollo e implantación de políticas flexibles e irresponsables
Cultura (frenos/impulsores)	Reconocer la existencia o ausencia de las prácticas más comunes que condicionan el avance de la organización hacia una cultura flexible y responsable
Resultados	Medir el impacto de los tres elementos anteriores, para establecer área de mejora continua que permitan seguir avanzando

Fuente: Centro Internacional trabajo y Familia (2006).

Naturaleza del concepto de empresa familiarmente responsable

El Modelo de EFR, constituye un instrumento de diagnóstico de la realidad laboral, en la medida en que fija con claridad el deber ser de las prácticas laborales de empresas familiarmente responsables y, sobre esa base, ayuda a identificar las brechas existentes, las oportunidades de mejora y los beneficios y costos implicados en los posibles cursos de acción de mejora continua para el desarrollo de los recursos

humanos, como condición para elevar la productividad y la competitividad en un mundo globalizado. Las buenas prácticas laborales redundan en mejoras sustantivas en los niveles de producción y productividad en las empresas, por lo cual el modelo, debido a los beneficios que proporciona tanto a empleadores como a trabajadores y trabajadoras, es estrictamente de aplicación voluntaria. Apela a la buena fe y al convencimiento de que ser una empresa familiarmente responsable significa una oportunidad de mejorar el clima laboral y la productividad de la empresa, a la vez que redunda en mayor satisfacción y realización de trabajadoras y trabajadores.

La Teoría Estructural del funcionamiento familiar

Explica que la estructura familiar debe ser relativamente fija y estable para poder sustentar a la familia en sus tareas y funciones, protegiéndola de las fuerzas externas y dando un sentido de pertenencia a sus miembros; pero al mismo tiempo debe aceptar un grado de flexibilidad, para poder acomodarse a los diversos requerimientos de las situaciones de vida y de las distintas etapas del desarrollo por las que evoluciona la familia, con lo que facilita el desarrollo familiar y los procesos de individuación.

Por otra parte Martín (2000) citando a Merton (1964), plantea que de acuerdo a la teoría estructural del funcionamiento familiar se puede afirmar que:

> En la medida en que una sociedad es estable, la conformidad con las metas culturales y los medios institucionalizados, es la más común y la más ampliamente difundida. Si no fuese así, no podría conservarse la estabilidad y continuidad de la sociedad. El engranaje de expectativas que constituye todo orden social se sostiene por la conducta modal de sus individuos que representa conformidad con las normas de cultura consagradas, aunque quizás secularmente cambiantes. En realidad, sólo porque la conducta se orienta de forma típica hacia los valores básicos de la sociedad, podemos

> hablar de un agregado humano como constituyente de una sociedad. (p. 150)

Este autor según su planteamiento afirma que la estabilidad de la sociedad va relacionada con la calidad de las relaciones dentro de la familia y el sano desarrollo de la misma. La conducta de los individuos viene marcada por una educación forjada dentro del hogar que se expande de generación en generación y va directamente relacionada con el comportamiento de las sociedades futuras y el nivel de desarrollo de un país.

Conciliación y calidad de vida

La conciliación en la calidad de vida humana

La primera dificultad de abordar la calidad de vida es su definición. Además, según Pichardo (1999), "no parece existir consenso para establecer cuáles son las dimensiones que se deben tener en cuenta a la hora de medir la calidad".

Por su parte, Sastre (2003) plantea:

> El origen de la calidad de vida como concepto se sitúa en los nuevos movimientos sociales de los 60. Estos nuevos movimientos reivindican una gestión política más participativa que incluya los valores sociales emergentes (protección a la naturaleza, igualdad de sexos y paz). Así, se origina en estrecho vínculo con el bienestar social y evoluciona hacia un concepto ambiguo que comprende todas las áreas de la vida. (p.165)

Desde aquí se han hecho intentos por medir la calidad de vida. Concretamente, desde el enfoque del desarrollo humano, identificar los aspectos que conciernen a la calidad de vida implica detectar las necesidades humanas que se deben cubrir en primer lugar. En este sentido, se evitará hacer un despliegue de las diferentes

aproximaciones al término necesidad para centrarse en aquella que favorece la comprensión de la calidad de vida en el trabajo. Uno de los desórdenes más comunes es confundir las necesidades humanas con sus satisfactores, es decir, con los mecanismos o canales por los cuales podrían satisfacerse. Los satisfactores, y no las necesidades, son ilimitados y pueden ser subjetivos.

Si se toma la clasificación de Doyal y Gough (1994), "las necesidades humanas se pueden agrupar en dos básicas: Salud Física y Autonomía". La primera queda satisfecha cuando los individuos no padecen de manera prolongada una o más dolencias. La segunda, es la capacidad de elección entre dos opciones informadas y se fundamenta en el grado de comprensión que una persona tiene de sí misma y del entorno, la capacidad psicológica y las oportunidades objetivas.

En ella quedan incluidos el trabajo, la renta, la educación y el ocio. Desde este punto de vista, y sin perjuicio en considerar a la familia por sí sola como contribuidora de Salud Física, se puede afirmar que la conciliación es un satisfactor de Autonomía. Y en este sentido, no sólo contribuye al desarrollo socio-económico de las personas sino también a la calidad de vida humana. Por supuesto, la calidad de vida humana es un concepto integrador y complejo que abarca también la Salud Física. De hecho, la calidad del empleo es sólo uno de sus componentes básicos.

La conciliación y la calidad de vida en el trabajo

Las principales razones por las que especialmente se aborda la calidad de vida en el trabajo se pueden resumir en tres. En primer lugar, porque pese a haber sido engendrado desde la búsqueda de la competitividad empresarial, forma parte de la calidad de vida humana. En segundo lugar, porque desde el análisis de la situación laboral-profesional, se ha profundizado escasamente en los factores que pueden explicar la calidad de vida en el trabajo desde una perspectiva de género, entre los

que la relación trabajo-familia es una dimensión fundamental para comprender las diferencias entre mujeres y hombres, y también sus semejanzas. En tercer lugar, por la aparente madurez de su medición en España con la quinta edición de la encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT). El término «calidad de vida en el trabajo» nace también en los 70 como posible solución a los problemas de ausentismo y alienación. Este término no sólo incluye la satisfacción con el trabajo, también recoge según Walton (1973) "otros aspectos tales como autonomía, ambiente laboral, relaciones profesionales, promoción y formación".

Con la recesión económica de los años 80 muchas compañías multinacionales de origen estadounidense implementaron programas para la calidad de vida en el trabajo. Estos programas imponían modificaciones en la propia estructura organizativa y apostaban por el valor añadido que sus recursos humanos podrían ofrecerle. Así, desde el enfoque de la empresa se indaga en los factores que pueden influir positiva o negativamente en la motivación y capacitación del trabajo. Esta filosofía de gestión trata de eliminar aspectos disfuncionales de la organización del trabajo con la intención de incrementar la eficiencia empresarial.

Esta vía es el camino por donde se llega al conflicto trabajo-familia y a sus causas, en concreto, aquellos factores procedentes del trabajo que intervienen en la familia. Algunos estudios han confirmado que este conflicto (de orden micro) contribuye a la predicción del *distress* psicológico (Frone, Russell y Cooper, 1991), y según Greenglass (1985) "disminuye la satisfacción en el trabajo y en la vida, aumenta la rotación y afecta al bienestar emocional y físico". Tomando como referencia a Boles, Johnston y Hair, (1997) "si se siente que el trabajo interfiere en la familia entonces pueden aumentar los deseos de abandono del trabajo o provocar problemas de rendimiento tanto físico como mental (fatiga, irritación, preocupación, culpabilidad)". En definitiva, los efectos de este conflicto afectan, casi por definición, a la calidad de vida en este ámbito. Así, por supuesto la calidad de vida en el trabajo concierne al

ámbito laboral pero también puede ser afectada por lo que suceda en el familiar. De hecho, Friedman y Greenhaus (2000) encuentran tres recursos de la familia que contribuyen a la calidad de vida en el trabajo, entre ellos destaca la responsabilidad compartida del cuidado de los hijos, pues concierne a la conciliación como proyecto político. Además, favorece una mejor organización, aumenta la productividad y la autonomía, a sentirse más aceptado en el trabajo y genera mayores niveles de satisfacción.

Ante estos resultados, los proyectos de calidad de vida en el trabajo deben incluir, como criterio básico para su implementación, el equilibrio entre las demandas familiares y laborales que son, a priori, incompatibles. De igual manera, pero desde una visión macro, la Comisión Europea (2001) propone una serie de indicadores para medirla. Estos indicadores quedan ordenados en dos dimensiones: (1) características del puesto (objetivas y subjetivas); y (2) información relacionada con el mercado laboral, que incluye el equilibrio entre trabajo y otros aspectos de la vida.

A su vez Goodstein, Osterman, Ingram y Simons, (1995) enumeran cuatro recursos desde el trabajo que pueden contribuir a la calidad de vida en la familia: "la renta, la autonomía, disponer de redes laborales y de empresarios que apuestan por políticas de apoyo a la familia". Estos cuatro aspectos revierten en un aumento de satisfacción con el cuidado de los hijos, menos conflictos trabajo-familia y en dedicar menos tiempo a las áreas domésticas.

Teoría de la Ecología Humana

La ecología, desde el punto de vista socio-cultural intenta descubrir las relaciones recíprocas entre los organismos y su entorno. El enfoque ecológico se basa en el principio según el cual las necesidades y los problemas humanos nacen de las transacciones entre los seres humanos y su entorno. Desde el punto de vista

ecológico, el tratamiento de los problemas, el cambio, será un proceso recíproco entre el propio sistema y el supra-sistema ambiental. Así, el trabajo con los problemas familiares ha de dirigirse tanto a actuar sobre las personas para aumentar la capacidad de adaptación y producir transacciones que les ayuden a desenvolverse, como a modificar el entorno, para que responda a las necesidades de las personas.

Por otra parte González (2004) cita a Bronfenbrenner (1979) que desde un punto de vista familiar postula que:

> La Ecología Humana se refiere entonces al conocimiento más profundo de la realidad familiar y de sus necesidades y a la implementación de acciones concretas para facilitar a las personas la constitución, conservación, desarrollo y restauración de vínculos familiares sólidos. La conducta individual se puede explicar mejor al comprender el contexto ambiental en el que se presenta, en este sentido, el ambiente humano es en extremo complejo pues se incluyen dimensiones físicas, estructuras sociales, económicas y políticas. (p. 62)

Según este autor la familia es como la célula del entero organismo social. La familia sana hace posible la salud y el vigor de toda la comunidad civil. La familia enferma, por el contrario, desintegra el conjunto de la sociedad. La familia armónica es como el hábitat o ecosistema del ser humano: la cuna, casa y escuela de la vida humana. Donde acaba la familia comienza la soledad y la marginación. La familia, por su amor a cada persona concreta, es el más importante bien social. La familia, como corazón de la sociedad, se halla en la entraña del bien común que debe ser protegido y promovido.

¿En qué consiste el modelo EFR?

El Modelo de Empresas Familiarmente Responsables (EFR) constituye un sistema de ética laboral integrado por tres grupos de prácticas laborales claramente

diferenciadas, aunque íntimamente relacionadas: la conciliación trabajo-familia, la equidad de género y la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

1. **La conciliación trabajo-familia** está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y otorguen servicios que apoyen a las y los trabajadores en la atención de sus responsabilidades familiares.

2. **La equidad de género** apunta a que la empresa distribuya equitativamente entre mujeres y hombres las oportunidades y recursos laborales: el acceso y permanencia en el empleo, los salarios, compensaciones y otros incentivos económicos; las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional; la promoción jerárquica y los ascensos; el fomento de una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual, entre otros.

3. **El combate contra la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual** se orienta a prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o mobbing, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.

¿A quiénes beneficia el modelo EFR?

El modelo beneficia directa e inmediatamente a las trabajadoras y a los trabajadores. No obstante, evidencia empírica demuestra que las buenas prácticas laborales redundan en aumento de la productividad, a partir del mejoramiento del clima laboral y de una mayor identificación del personal con la misión, los objetivos y las metas de la empresa.

¿Qué son las buenas prácticas laborales?

Chinchilla (2004), afirma que las buenas prácticas laborales se pueden definir de acuerdo a las siguientes dimensiones:

Conciliación trabajo-familia

- Planificación de horarios de trabajo que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares, sin menoscabo de la seguridad laboral. Esto conlleva a:
- Contar con esquemas y políticas flexibles de armado para definir o establecer los horarios de trabajo de manera
- que se permita al personal optar por:
- Compactar la jornada laboral.
- Trabajar jornadas menores a las ocho horas diarias o a las 40 semanales.
- Cumplir con las 40 horas semanales en menor número de días.
- Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida.
- Combinar las jornadas u horas de trabajo en la empresa y en el hogar.
- Permitir el trabajo con base en resultados, cuando sea posible.

Permisos para atender responsabilidades familiares

- Disponer de esquemas y mecanismos que fijen cuotas de horas-permiso para que hombres y mujeres puedan:
- Atender deberes de maternidad o paternidad.
- Proveer cuidados familiares a adultos mayores, familiares enfermos o menores de edad.
- Coadyuvar con las labores de formación de los hijos; atender responsabilidades escolares.

Apoyos extrasalariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar

- Contar con esquemas de apoyo extrasalarial, tales como
- Guardería
- Seguros (médicos y de vida)
- Comedor
- Transporte
- Disponer de criterios y mecanismos de ayuda para apoyar eventos familiares de relevancia, a saber:
    - Bonos o días por matrimonio.
    - Bonos o días por nacimiento de hijos
    - Apoyos en dinero para gastos extraordinarios.

Sensibilización sobre el problema de la «doble presencia»

- Desarrollar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de conciliar la vida laboral con la vida familiar; por ejemplo, adaptar o incorporar los conceptos en la misión y visión de las empresas.
- Aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa, con especia énfasis en el que tiene mayor carga de responsabilidades familiares, los valores del cumplimiento con las responsabilidades laborales y familiares.
- Difundir ampliamente las políticas, programas y acciones que la empresa desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales.

Equidad de género

- Igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo

- Cuidar que las convocatorias a la ocupación de vacantes alienten por igual la participación de las mujeres y los hombres.
- Contar con instrumentos precisos que guíen y otorguen objetividad e imparcialidad en las decisiones de selección de personal: catálogo de puestos, organigramas, entre otras.
- Dar a conocer desde el inicio del proceso de reclutamiento los requisitos curriculares, de actitud y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.
- Asegurar que, invariablemente, los requisitos exigidos para cada vacante sean congruentes con el perfil de responsabilidad de dichos puestos.
- Procurar que la descripción de cargos y puestos esté exenta de expresiones que induzcan a asociar los cargos puestos con los géneros.

Clasificación profesional justa imparcial y objetiva

- Contar con un catálogo o perfil de puestos que incluya descripciones detalladas para la ocupación de un cargo, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas.
- Disponer de un órgano colegiado, multipartito, facultado y especializado para determinar los requisitos de preparación previa (títulos, cursos, entre otros), experiencia profesional y aptitudes profesionales.

Acceso equitativo a salarios, compensaciones y otros incentivos económicos

- Crear las condiciones, instrumentos (tabuladores, por ejemplo) y procedimientos para que, sin importar el género, se otorgue igual responsabilidad y desempeño en el trabajo

- Disponer de criterios y dispositivos que otorguen a mujeres y a hombres igualdad de oportunidades de acceso a las horas extras y demás beneficios económicos extrasalariales.
- Introducir cláusulas que rechacen la discriminación sexual en el acceso al salario y demás beneficios económicos extrasalariales.
- Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.
- Desarrollar políticas o acciones afirmativas enfocadas a cerrar la brecha en las diferencias salariales y el acceso a las compensaciones y demás incentivos económicos.

Formación y desarrollo profesional equitativos

- Disponer de políticas, programas y actividades de formación que sean accesibles y conocidas con oportunidad tanto por el personal femenino como por el masculino.
- Aplicar el programa, las políticas y las actividades de formación, diseñados con base en las especificaciones del catálogo de puestos o perfiles y categorías de puestos.
- Contar con una estrategia de formación que responda a las aptitudes y trayectorias de desarrollo de las mujeres y los hombres.
- Establecer ofertas de formación que favorezcan el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, enfáticamente hacia los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional en donde las brechas respecto de los hombres sean más acusadas.
- Revisar y ajustar de manera sistemática la duración, frecuencia y horarios de las actividades formativas a las posibilidades de las empleadas y empleados con obligaciones familiares.

- Establecer mecanismos que regulen los permisos individuales para acceder a las actividades de formación.
- Contar con políticas o acciones afirmativas enfocadas a disminuir las brechas formativas que impactan en la menor movilidad de las mujeres hacia los cargos de dirección y los de mayor complejidad funcional.

Promoción jerárquica y funcional equitativa

- Contar con esquemas justos y objetivos que regulen el acceso de las mujeres y de los hombres a los cargos de mayor complejidad jerárquica (cargos directivos) y funcional de las empresas; o por lo menos a los cargos no reservados a la discreción de la alta dirección.
- Introducir cláusulas que garanticen la no discriminación sexual en el acceso a los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional. mecanismos que favorezcan el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, enfáticamente hacia los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional en donde las brechas respecto de los hombres sean más acusadas.
- Desarrollar políticas afirmativas orientadas a cerrar las brechas principales en el acceso de las mujeres a los cargos de mayor complejidad.

Sensibilización de la equidad de género y el combate a la discriminación sexual

- Impulsar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de la equidad de género y el combate a todas las formas de marginación sexual; por ejemplo, incorporar los conceptos en la misión y visión de las empresas.
- Aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa los valores fundamentales del enfoque de

género: igualdad de oportunidades, equidad, justicia entre mujeres y hombres.

- Diseñar regulaciones para prever y sancionar las prácticas de marginación sexual y contar con mecanismos eficientes para su aplicación.
- Difundir ampliamente las políticas, programas y acciones que la empresa desarrolla para combatir la inequidad entre las mujeres y los hombres.

Políticas Empresariales de Conciliación de vida familiar y vida laboral

Mientras la política familiar articulada a través de prestaciones monetarias tiene por objeto capacitar a las personas beneficiarias de las mismas a hacer frente adecuadamente a los gastos que comporta tener una familia, la conciliación de la vida laboral y familiar proporciona **tiempo**.

Tradicionalmente han sido los Poderes Públicos los encargados de establecer instrumentos para la eliminación de la discriminación por razón de sexo, a fin de lograr la real y sustancial equiparación entre mujeres y hombres, mediante políticas de fomento del empleo y el desarrollo de leyes para lograr conciliar la vida familiar y laboral (mediante una mejor organización de los horarios de trabajo y del tiempo, concesión de permisos, licencias, entre otros)

Los gobiernos y algunas organizaciones privadas han intentado responder a los cambios sociales actuando en diversos niveles: haciéndose cargo del coste social y económico que supone compatibilizar el trabajo con algunas responsabilidades familiares, estableciendo infraestructuras destinadas a apoyar la mejor administración y satisfacción de las necesidades de la familia como lo son las guarderías infantiles, fomentando la flexibilidad horaria, contratación a tiempo parcial, permisos de

maternidad. No obstante, y contrariamente a lo pretendido, en ocasiones estas políticas tanto públicas como privadas pierden la verdadera vocación que tienen para convertirse en "políticas para mujeres" que acaban frenando los procesos conciliadores que, paradójicamente, han impulsado su adopción.

A nivel internacional, numerosas organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, el banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo han incorporado programas de vida y trabajo sobre la base de las directrices emitidas por la Organización de las Naciones Unidas en materia de trabajo y vida.

En el mismo orden de ideas Caballero (2002) citando a Comás (2000) afirma que:

> En algunos países Europeos las autoridades públicas han respondido de manera consciente a las nuevas necesidades y prueba de ello se halla en la Resolución del Consejo de Junio de 2000, la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de noviembre de 1999 o los Planes de Igualdad de Oportunidades. (p.4)

La mencionada ley impulsa la creación de un clima empresarial en el que se traslada la idea de que a pesar de lo que específicamente biológico en la mujer, todo lo demás debiera ser compartido, al tiempo que instrumenta los mecanismos legales para que la corresponsabilidad sea efectiva: ayuda a terceras personas del ámbito familiar, asunción de las obligaciones de guarda legal, de lactancia (artificial) y la propia educación de los hijos.

Si bien la ley contiene avances significativos, la mayoría de los cuales han sido propuestas por los sindicatos, existen todavía factores que dificultan la consecución eficaz de la compatibilización de la vida familiar y laboral y la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres. Por esta razón existe un

sentir generalizado de que es la negociación colectiva, como norma convencional que forma parte de la cotidianidad de los trabajadores y trabajadoras, la que debe asumir el desarrollo del marco normativo deficitario.

Relaciones de género y condición femenina

Aún cuando la interpretación y uso de la categoría género abarca una gran gama de análisis y puede incluir diferentes elementos según el objeto de estudio, existe un denominador común cuando se alude al género, el cual hace referencia a una población diferenciada por sexo, aunque a veces sólo se habla de la población femenina. También se hace hincapié en el carácter sociocultural del significado de género para distinguirlo de la connotación biológica y corporal de sexo; entonces el sujeto no nace varón o mujer sino se hace varón o mujer mediante valores, instituciones y prácticas socioculturales en un momento histórico dado.

En este orden de ideas Cooper (2000) agrega que:

> Desde la perspectiva de género, parece haber consenso en que las relaciones de género actuales implican relaciones de poder en las que los valores masculinos son dominantes y universales, la experiencia femenina es silenciada cuando se universaliza la experiencia humana en la del hombre; el resultado es que la mujer y los referentes femeninos quedan como una "desviación" de la experiencia y los valores masculinos. Ella es la otra, objeto y no sujeto de estudio.(p.7)

Ahora bien, para darle precisión a la definición de condición femenina se considera pertinente rescatar el carácter relacional de esta noción, asimismo tomar en cuenta algunos ejes y dimensiones de iniquidad.

En este sentido Oliveira (2000) plantea que:

> El carácter relacional de la noción de condición femenina permite diferenciar a las mujeres entre sí y con respecto a los

> varones. Aunque algunos autores distinguen entre condición y posición femenina, utilizando en esta diferenciación las desigualdades socioeconómicas entre mujeres y las desventajas de las mujeres frente a los hombres para referirse a la condición y posición, respectivamente. Si las desigualdades de género refieren a construcciones socioculturales e históricas que transforman las diferencias sexuales en desigualdades jerárquicas que presuponen un acceso diferenciado a diversas formas de poder, entonces la importancia relativa de los distintos ejes de iniquidad varían en el tiempo y en el espacio, por lo que es preciso retomar en el análisis de situaciones específicas, las diversas formas mediante las cuales las iniquidades de clase y género se interrelacionan entre sí y con otras formas de desigualdad; asimismo resulta necesario indagar en cómo éstas pueden contribuir a potenciar o minimizar las desventajas relativas de algunas mujeres frente a los varones y a otras mujeres.(p.34-35)

De manera tal que las relaciones de género hacen referencia a las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres; en la mayor parte de ámbitos espaciales, culturales y temporales existe una relación de subordinación de las mujeres con respecto de los varones. Sin embargo las condiciones precisas, las contrapartidas y la intensidad de esta subordinación se muestran de manera diferencial también en los distintos ámbitos espaciales, ya que como se sabe, los condicionamientos sociales, demográficos, económicos, políticos y culturales se distribuyen de manera diferencial en el espacio.

Además, en los estudios de las relaciones de género y de la condición femenina, no podemos dejar de precisar el aspecto de las relaciones en el hogar, dado que se considera que las mujeres están ancladas a este espacio justamente por su papel en la familia, asimismo las condiciones particulares del trabajo de la mujer determinan que se requiera analizar a la mujer trabajadora tanto en el hogar como en el ámbito productivo. Los hogares en tanto unidades de análisis, permiten enlazar condiciones estructurales con las condiciones de vida cotidiana de las mujeres.

En este sentido, Welti y Rodríguez (1997) aseveran que:

> La unidad doméstica modela las actividades económicas y condiciona el trabajo femenino. En ella se modelan y perfilan las estrategias de uso de recursos, distribución del trabajo y participación económica. Al mismo tiempo que el hecho de que las mujeres realicen simultáneamente dos actividades -domésticas y extradomésticas- genera presiones y cambios en la vida familiar y en ocasiones refuerza patrones de subordinación y desigualdad, porque las transformaciones de las representaciones de género no necesariamente se dan en forma conjunta con los cambios en las prácticas de hombres y mujeres. (p.64)

Es ampliamente reconocido que con el incremento de la participación de la mujer en actividades económicas que le proporciona acceso a otros recursos y, con la disminución de la fecundidad que significan importantes cambios en la reproducción sociobiológica, acortando el tiempo total que la mujer dedica a ello, se han propiciado importantes transformaciones en la esfera de las representaciones sociales y, en ello, de la valoración social de la mujer y de su trabajo. Sin embargo, no se desconoce que aún persiste una falta de sincronía entre las transformaciones macroestructurales en curso y las familiares; en tanto cada una describe una temporalidad particular.

Al respecto, Ariza y Oliveira (2000) plantean que:

> En el ámbito de la reproducción cotidiana el panorama es de cambios en algunos aspectos y de continuidades en otros; argumentan que, el deterioro de las condiciones de trabajo, el aumento de la vulnerabilidad y la pobreza de los hogares, junto a las transformaciones demográficas y socioculturales de más larga duración, han contribuido a alejar a los hogares –en el contexto latinoamericano- del modelo de organización familiar caracterizado por la presencia de un jefe-varón proveedor exclusivo, cuyo salario es suficiente para cubrir los gastos de manutención de la familia. La otra cara de este modelo es la figura de la mujer-ama de casa encargada

> únicamente de las labores del hogar, del cuidado de los niños, de los ancianos y los enfermos. Se considera que mediante la participación en el mercado de trabajo y en el sustento económico de sus familias, muchos sectores de mujeres han logrado redefinir su papel en nuestras sociedades, ampliando su presencia en la esfera de la producción. (p.20-21)

Trabajo femenino extradoméstico

La perspectiva de género, a través de la crítica a las concepciones dominantes en relación con el trabajo, creó el concepto de trabajo extradoméstico para representar la realidad y características del trabajo femenino remunerado, incluyendo además al trabajo doméstico, en apariencia invisible, y en general no valorado ni considerado como lo que es: fundamental para la permanencia y mantenimiento de la institución de la familia, y soporte principal del desarrollo social.

La idea del trabajo extradoméstico enfatiza que las líneas divisorias que separan las actividades económicas de las que no lo son han cambiado de manera irreversible. En el marco conceptual anterior sólo se consideraba económico aquello que era transado en el mercado o se realizaba por un pago, a excepción de la producción agropecuaria, que sí se consideraba económica. Ahora, mantener el hogar, capacitar y enseñar a los niños, preparar y servir la comida, atender a los enfermos y ancianos, se consideran evidentemente actividades productivas en estricto sentido económico, y hay familias que pagan a otras personas que les proporcionen estos servicios. La cuestión es que aún no ha quedado formalmente reconocido lo anterior, por lo que se mantiene pendiente cómo resolver el problema de la invisibilidad del trabajo doméstico no remunerado.

Con respecto a lo anterior Oliveira y Ariza (1999) afirman que:

> Lo importante de este planteamiento radica en que se develó la relevancia del trabajo doméstico en la medida que

> esta dimensión no dejaba ver la verdadera contribución femenina a la actividad económica y al desarrollo social. Entonces, los conceptos de división sexual del trabajo, doble jornada y compatibilidad entre la producción y la reproducción se incorporaron en una concepción del trabajo acorde con la situación de la mujer. Con base en el primero de estos conceptos, existe un eje articulador entre el mundo del trabajo y la familia, con lo cual, además, queda en claro que la organización de las dos dimensiones condiciona la participación femenina en las actividades extradomésticas contribuyendo al mismo tiempo a la reproducción social (p.16)

En cuanto a los conceptos de doble jornada y compatibilidad, se evidencia la peculiaridad del trabajo femenino en relación al conjunto de actividades que éste abarca. En este sentido, también ha quedado fundamentado que la adjudicación del mundo familiar a la esfera de lo privado en oposición a lo público no era más que una ideologización de estas relaciones así como del lugar que ocupa la mujer en ellas, y que obstaculizaba comprender la vinculación que guardaba con la reproducción social y una serie de esferas y ámbitos afines a ella.

En este punto también desempeñaron un papel crucial los conceptos de producción y reproducción social, división sexual del trabajo y unidad doméstica, en la medida que permitieron destacar la dimensión socioeconómica de la organización familiar y su centralidad para el conjunto de la producción social. Asimismo, esto último permitió precisar la función estratégica del sistema de parentesco como eje de distribución y asignación de valores y posiciones, dentro de las que ocupa un lugar especial la organización de la economía familiar. Por ello, actualmente el estudio de la familia y el trabajo se encuentran estrechamente vinculados en los análisis de la mujer.

La importancia del concepto de trabajo extradoméstico, desde la perspectiva de género, entonces, estriba en que precisamente se refiere a un trabajo realizado por

mujeres, lo que amplía el abanico de posibilidades y por lo tanto hay necesidad de revalorar la misma definición de trabajo, puesto que implica desde labores domésticas, las actividades propias de la mujer.

Economía y mercado de trabajo urbano

En el actual proceso de transformación del escenario económico internacional, la situación del empleo es, sin lugar a dudas, uno de los desafíos impostergables que los gobiernos deben atender. Aún cuando la firma de tratados comerciales y la participación en conglomerados, con el fin de expandir sus fronteras comerciales, ha sido el camino elegido para insertarse con éxito en el nuevo escenario mundial, no es posible olvidarse que junto a las relaciones entre competitividad económica y calidad de vida de la población en naciones, regiones y ciudades, está el papel que el empleo ha desempeñado en la construcción de las sociedades modernas. Como se sabe, el mercado de trabajo tiene la capacidad de transmitir los impactos externos de la economía y de los procesos de reestructuración interna a las perspectivas, no sólo de empleo, sino también de ingresos y calidad de vida de los individuos y de las sociedades.

En este inicio de siglo, las economías latinoamericanas enfrentan el desafío de insertarse con éxito en el nuevo escenario mundial. La firma de tratados comerciales bilaterales y la participación en diversos conglomerados de países, con el fin de expandir sus fronteras comerciales, ha sido la orientación seguida por sus gobiernos. La necesidad de participar en condiciones competitivas en esa economía global obliga a realizar importantes cambios tecnológicos y organizativos en los sectores productivos; las transformaciones en el mundo del trabajo son parte del proceso de globalización.

La estructura del empleo en los países latinoamericanos ha presentado cambios importantes que muestran, por un lado, una precarización en las condiciones laborales y, por otro, denotan el impacto de la reestructuración productiva, efecto de la puesta en práctica de un nuevo modelo de crecimiento económico.

Los mercados de trabajo están experimentando transformaciones importantes, como el descenso de la participación del sector manufacturero; en contraparte, se registra el aumento en el sector terciario, aunque si bien una parte es de servicios superiores (profesionales, financieros, entre otros), la mayor proporción se ha ubicado en servicios personales y otros que se pueden generar bajo mecanismos de autoempleo. El trabajo no asalariado es el que más ha crecido, y han aumentado las actividades de pequeña escala. En este proceso, se destaca la evidencia, por una parte, de un rejuvenecimiento de la mano de obra, y por la otra, su feminización.

Diversos autores utilizan el término reestructuración económica para referirse al cambio que está ocurriendo en diversas regiones del mundo, orientado hacia un tipo de industrialización basado en la eficiencia y competencias internacionales y el fomento de las exportaciones. En el mismo orden de ideas García (2001) plantea que:

> En el transcurso del proceso de reestructuración económica en el caso mexicano, generalmente se hace hincapié en la reducción del gasto gubernamental y la reducción económica por parte del Estado, y se fomenta en cambio el capital privado y la instalación de empresas trasnacionales; pero además de estos rasgos generales, es esencial reconocer que los procesos de reestructuración económica adquieren características particulares en el nivel local y por lo tanto sería erróneo esperar transformaciones uniformes del mercado de trabajo en los niveles locales, como son las entidades federativas, entre ciudades o entre alcaldías o municipios. (p.7)

Lo anterior da pauta para ubicar la importancia del estudio de la participación de los sujetos en la actividad económica en el contexto actual, donde el mercado de

trabajo que según Oliveira (2000) “juega un rol clave como el mediador en las relaciones entre competitividad económica y cohesión social en naciones, regiones y ciudades”.

En México, los efectos de la reestructuración económica están asociados con una desaceleración de la economía y niveles altos de desempleo, conduciendo a un deterioro de las condiciones de vida de la mayoría de la población. Paradójicamente, a pesar de los altos niveles de desempleo, la fuerza de trabajo se ha ampliado y su estructura ha experimentado importantes cambios; así, en la actualidad, el mundo del trabajo aparece en constante transformación. Pero tales transformaciones no sólo deben ser pensadas como elementos de la modernidad; es preciso observar lo que estas transformaciones han provocado, por ejemplo, los sectores de trabajadores tradicionales están siendo remplazados por nuevos actores sociales, entre los cuales las mujeres desempeñan un papel destacado. También han aumentado las formas “no habituales” de trabajo, con una fuerte expansión del trabajo a tiempo parcial y un incremento del trabajo por cuenta propia.

Motivado a lo anterior González (1998) plantea que:

> Estos cambios están teniendo consecuencias de un amplio alcance; por un lado, el avance de la flexibilidad laboral ha sido posible por el crecimiento de la desocupación, la revolución tecnológica y la derrota política de la clase obrera; mientras que en el plano de los hogares se transforman las relaciones entre hombre y mujeres y entre generaciones. (p.27)

Mercado de trabajo urbano y trabajo femenino

La flexibilidad laboral es el nuevo fenómeno que se encuentra al estudiar el mercado de trabajo femenino. El conjunto de actividades que realizan las mujeres desde su propia experiencia con relación a las actividades de autosubsistencia ha sido aprovechada para constituirlas en fuerza de trabajo que se adecua a las necesidades

actuales del capital; los empleadores prefieren ocupar mujeres debido a que se les paga menos que a los hombres y a que por sus condiciones de género están dispuestas a trabajar a tiempo parcial, en su casa, o bien hacer circular sus mercancías sin ni siquiera considerarlas empleadas formales. En tal sentido, el crecimiento del trabajo no asalariado, de las mujeres que perciben menos de un salario mínimo o que simplemente no reciben pago, de las trabajadoras a domicilio, de las que se ocupan en las microempresas, de las microcomerciantes y de las que carecen de prestaciones sociales, entre otros, precisan los cambios ocurridos en el mercado de trabajo.

En diversos estudios sobre la reestructuración del mercado laboral, se ha insistido en que las nuevas formas de trabajo, llámese informal o por cuenta propia no deben verse sólo como una estrategia de sobrevivencia sino también como parte de la reestructuración económica, porque en todo caso, como plantea Castillo (2001):

> Las llamadas estrategias familiares no están al margen de los cambios globales y de la reestructuración de los mercados de trabajo, y en este sentido no son el resultado deliberado y circunscrito a las decisiones domésticas frente a los efectos del deterioro de los niveles de vida" , agregando que no resultaría pertinente negar la existencia y expansión de actividades económicas 'informales', ligadas a estrategias de sobrevivencia, pero éstas, en gran parte, responden al patrón emergente de organización de la producción del trabajo, en el mismo sentido que la lógica de las transformaciones estructurales han determinado la desregularización y feminización del trabajo. (p.100)

En el sector servicios afirma López (1998) que:

> El espacio laboral donde las mujeres han dominado -aún cuando en los últimos años se ha registrado un incremento en la participación de los hombres-; el único que por sus características permite a las mujeres incorporarse a la gama de actividades que lo componen; pero también se ha considerado que es un sector de sobreexplotación con nuevas formas para el trabajo femenino. (p.156)

En este sector, además de ser el principal captador de mano de obra femenina se presenta la situación de que en ciertas ramas y oficios es evidente la presencia de una fuerte carga de género; asimismo se ha propiciado la proliferación de actividades de pequeña escala, de tal manera que también se caracteriza por un conjunto de actividades de naturaleza económica muy diversa, situación que se acompaña de una mayor heterogeneidad en la percepción de ingresos, grupos de ocupación y subsectores económicos.

En el sector terciario de la economía, hay ramas de actividad, como el comercio, que se destacan por su alta participación de trabajadoras no asalariadas. A su vez, hay dos categorías que según González (1997):

> En el tipo de trabajo que realizan las mujeres están modificando el comportamiento del mercado de trabajo femenino: el trabajo por cuenta propia y su expresión por rama de actividad y grupo ocupacional situación que remite a otros fenómenos, como la subcontratación, el trabajo a destajo, el autoempleo, entre otros y; por otra parte, muestran la flexibilidad del sector para incorporar fuerza de trabajo femenina. (p.83)

Otra de las consideraciones que se han hecho respecto de los servicios y el comercio son que las actividades que en él se desarrollan presentan un grado menor de segmentación; esta observación se hace para el trabajo asalariado en donde las actividades tienen un carácter mixto.

Entre los diversos aspectos del trabajo extradoméstico de las mujeres, llama la atención que los mercados de trabajo femeninos y las actividades económicas que desarrollan las mujeres en lo general tengan comportamientos diferentes según las propias dinámicas económicas y sociodemográficas de las ciudades y de su entorno regional. No obstante, un factor decisivo en la tendencia creciente de la participación de la mujer al trabajo extradoméstico es el crecimiento de la población en las

ciudades, es decir, el proceso de urbanización que está desde luego en interacción directa con el proceso de encadenamiento entre producción y servicios. Con respecto a lo anterior González y López (2000) plantean que:

> El desarrollo de la productividad social del trabajo en su forma capitalista requiere de una gran infraestructura de servicios, los cuales abarcan tanto las esferas de la producción-circulación-distribución, como las de consumo, por lo que el avanzado proceso de urbanización registrado en México ha favorecido la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico, particularmente en los servicios y el comercio, este último sector ha recibido la mano de obra femenina durante las épocas de crisis, así en el mercado de trabajo urbano se reconoce no sólo la tercialización de la economía, también una feminización en las actividades económicas más precarias. (p.27)

En definitiva, la reestructuración económica ha afectado a varones y a mujeres de forma bastantes diferente. Esto queda documentando en la evolución de las tasas de participación económica de unos y otros y en los cambiantes esquemas de empleo en sectores y profesiones según sexo, además de los cambios en los salarios relativos. Los datos del censo muestran que mientras que la presencia de las mujeres en la mano de obra aumentó en términos relativos desde 1970, la participación de los varones disminuyó.

Las mujeres jugaron un papel muy destacado en el desarrollo económico del país, pero continuaron en puestos claramente desventajosos. A pesar de que participaron de manera importante en el proceso de industrialización y han apoyado de manera decisiva el desarrollo de los servicios y el comercio en las tres ultimas décadas, siguen en una posición de subordinación.

Este fenómeno se puede apreciar en la distribución de los salarios a lo largo de los diferentes puestos de trabajo y las diferentes profesiones, en sus ingresos, su

vulnerabilidad durante las recurrentes crisis económicas y su desproporcionada responsabilidad ante el cuidado de la familia y los deberes domésticos.

La gerencia y la empresa como comunidad de personas

Con más frecuencia de la deseada, se encuentran personas que no están ilusionadas con su actividad profesional, que viven la vida laboral como un auténtico suplicio, que se sienten "explotadas" o se consideran como un medio o recurso más para alcanzar el máximo beneficio de la organización. A veces, piensan que son unos "costes fijos" en la cuenta de resultados, de los que se puede prescindir en esa obsesiva reducción de costes, que se considera como algo imprescindible para competir en los mercados, cada vez más globalizados y fragmentados. A pesar del tópico de que las personas son el principal "activo", los empleados sienten que no se les trata como personas, ni se favorecen las condiciones de trabajo que son necesarias para su desarrollo personal y familiar.

Esta mentalidad, que concibe la empresa u organización como una estructura para lograr resultados con un valor económico, se deriva de la **cultura mecanicista, economicista y cortoplacista,** que se refleja en los comportamientos de multitud de personas y que predomina en nuestra sociedad. Aunque son múltiples los factores que han influido en el desarrollo de esa mentalidad, se piensa que es el concepto de gerencia, negocio y de organización que tengan los directivos, la causa principal de muchas de las decisiones de gobierno de las empresas, que favorecen esos comportamientos que deterioran la vida de las personas, y contaminan la sociedad de actitudes perjudiciales para la convivencia y el logro de la felicidad de todos.

La misión específica de la empresa como organización humana es generar riqueza y repartirla de modo justo. Pero la misión genérica de cualquier organización, y la empresa también lo es, consiste en facilitar las relaciones humanas para prestar un

servicio a la sociedad y conseguir que las personas que allí trabajan crezcan como seres humanos. Es decir, se trata de comprender y actuar, teniendo en cuenta que la empresa es una comunidad de personas. Para que esto sea una realidad, es necesario respetar la dignidad de los empleados, sus derechos fundamentales y favorecer el clima adecuado para permitir el desarrollo de las personas y de la propia organización. Cuando esto no ocurre, además de la insatisfacción de las personas, se crea una **cultura del miedo** que paraliza y dificulta la comunicación y la confianza necesaria, para compartir unos objetivos comunes.

Cuando una empresa es considerada como una comunidad de personas, se desarrolla otra cultura. Entonces, **dirigir una organización es dirigir personas** con unos objetivos concretos y bien definidos, que orientan las decisiones de gobierno. El problema es que los directivos se esfuerzan por conseguir una cultura de gestión, que no suele ser coherente con los principios, valores y creencias, que caracterizan a una comunidad de personas. La realidad que reflejan muchas empresas, es que su cultura de gestión sigue un enfoque economicista, que pretende como principal objetivo la máxima rentabilidad en el corto plazo. Con frecuencia, esta orientación no mejora la satisfacción de los empleados, favorece una cultura del miedo y dificulta el clima de confianza en todos los niveles de la organización, que hace posible el desarrollo personal y profesional de todas las personas que participan en las actividades de una empresa.

La **cultura del miedo** es la propia de la organización tradicional, fuertemente jerarquizada, cerrada en sí misma y en la que el cliente y el proveedor quedan fuera de ella. Se favorece así una estructura organizativa poco flexible, donde aparecen dificultades y tensiones que nos resultan insuperables como lo es ese equilibrio que debe existir entre la vida familiar, la vida personal y la vida laboral. La comunicación interna funciona mal y, prácticamente, es sólo descendente. Se piensa que su única obligación es proporcionar dividendos a los accionistas, que consideran a la

organización como una “caja negra” en la que lo realmente importante son los flujos monetarios que entran y salen, sin preocuparles lo que ocurre en las actividades, que hace posible la supervivencia de la empresa y sus beneficios. Por el contrario, como contraposición, existe la **cultura de confianza** en la que la comunicación es ascendente, y como consecuencia, la comunicación horizontal añade valor a los procesos, al producto o al servicio, y pone al cliente como persona en el centro de todas las decisiones. En esta cultura, que algunos autores denominan “Cultura C”, “todos los empleados son tratados como personas y tienen una imagen mental común del servicio al cliente y de cómo se deben hacer las cosas”

Definición de términos básicos

Calidad de Vida: Según Arostegui (1998), la calidad de vida tiene múltiples factores que inciden en su conceptualización, sin embargo afirma que:

> La calidad de vida se define en términos generales como el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Su realización es muy subjetiva, ya que se ve directamente influida por la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo. (p.2)

Conciliación: Según Chinchilla (2004), “la conciliación es la idea de armonizar dos áreas en conflicto, con el fin de llegar a un acuerdo beneficioso para todos”.

Deseabilidad Social: En psicología social, término que alude a nuestra predisposición a actuar de formas socialmente aceptables o deseables cuando sabemos que estamos siendo observados.

Exclusión: La idea de exclusión se aplica al ámbito social cuando se hace referencia a la acción de marginar voluntaria o involuntariamente a una porción de la población.

Aunque normalmente se relaciona el término de exclusión social con aspectos socioeconómicos, esta marginación también puede estar vinculada con otras razones, como por ejemplo ideológicas, culturales, étnicas, políticas y religiosas.

Identidad de Género: La identidad de Género es como el individuo se percibe a si mismo, masculino o femenino, hombre o mujer, u otro alguien en el medio.

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.): La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Socialización: Es un proceso de influjo entre una persona y sus semejantes, un proceso que resulta de aceptar las pautas de comportamiento social y de adaptarse a ellas.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

La finalidad de esta investigación es Evaluar el impacto de la conciliación trabajo y familia en la calidad de vida de los gerentes que laboran en las empresas del sector manufacturero del Estado Carabobo, a través del contacto directo con las personas que se encuentran en los niveles gerenciales de la organización. Por tal razón, este trabajo se desarrolla bajo un enfoque descriptivo, ya que se identificaron características del objeto de estudio.

De acuerdo a Delgado y Colombo (2003) la investigación descriptiva está orientada al estudio de las principales características de un fenómeno, bajo una medición objetiva de la realidad. A su vez Sabino, citado por Delgado y Colombo (2003) señala que la investigación descriptiva brinda un beneficio adicional, porque permite hacer proyecciones u ofrecer recomendaciones para mejorar la situación actual del objeto de estudio.

Se puede decir entonces que la presente investigación es descriptiva transeccional, que según Echeverría, citado por Hurtado y Toro (2001:87) “son aquellos que intentan describir un fenómeno dado, analizando su estructura y explorando las asociaciones relativamente estables de las características que lo definen”.

Se utilizó la modalidad de Investigación de Campo, para obtener los datos necesarios, porque implica la interacción directa con la realidad; entiéndase personas, prácticas y procesos, entre otros.

Así mismo se realizó una revisión documental, apoyada en investigaciones previas, información y datos divulgados a través de medios impresos y electrónicos.

Conforme a los objetivos que orientaron la investigación, se tomará como punto de partida el método deductivo, considerando como principio la Conciliación del Trabajo y la Familia como estrategia para mejorar la calidad de vida. Esto se logrará mediante la aplicación de un instrumento capaz de medir la mencionada conciliación y los posibles efectos no deseados provenientes del desequilibrio de estos dos ámbitos donde comúnmente se desenvuelve tanto el hombre como la mujer, el trabajo y la familia, permitiendo generar una conclusión acerca de la realidad estudiada.

Por las características de los datos que se obtendrán, la metodología será mixta, involucrando el enfoque cuantitativo, ya que implica la clasificación y revisión en términos numéricos, que permitirán diagnosticar el estado de la conciliación e identificar en qué aspectos la misma podría estar afectando la calidad de vida de los trabajadores, a través de los datos suministrados por los informantes claves.

Técnica de recolección de datos

En toda investigación es necesario acercarse a la realidad objeto de estudio con la finalidad de obtener los datos para constatar el problema. Para ello se deben utilizar Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información, entendiéndose como instrumento, tal como lo define Sabino (s/f: 149), "cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información", y por Técnica, según Tamayo y Tamayo (1998), como un "conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos". Las técnicas están referidas a la manera como se van a obtener los datos, y los instrumentos son los medios materiales a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación.

La obtención de los datos de esta investigación se verá facilitada por la técnica de la encuesta, ya que no se estableció un diálogo con el entrevistado. El instrumento utilizado de acuerdo a esta técnica fue un Cuestionario, definido por Hurtado (2000) como "…una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información". La modalidad del mismo es de Escala Sociométrica, ya que se utilizará para medir el cumplimiento de conformidades de acuerdo a estándares de cumplimiento de la Conciliación Trabajo y Familia.

Los informantes claves

Los Informantes Claves de estudio según Martínez (2004) "se refiere a las personas con conocimientos especiales, estatus y buena capacidad de información".

La Investigación se desarrolló en 14 empresas del sector manufacturero ubicadas en Estado Carabobo, específicamente en el Municipio Guacara. Estas empresas poseen un Universo Poblacional de aproximadamente 1.242 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:

14 Directores de Departamento
59 Gerentes de Departamento
542 Empleados de nómina mensual
77 Empleados supervisores
550 Trabajadores base

Sin embargo, a efectos de este estudio, sólo se considerará como Universo Poblacional u objeto de estudio, a aquellas personas encargadas de dirigir acciones que de alguna manera involucran el concepto Conciliación Trabajo y familia al

interior y exterior de la Organización, básicamente por la premisa de que el nivel Gerencial debería tener una visión estratégica, sistémica y humanista.

No se aplicará la técnica de muestreo, el muestreo será de juicio que según Levin y Rubin (1996) es aquel “donde se emplea el conocimiento y la opinión personal para identificar aquellos elementos de la población que deben incluirse en la muestra”. En este sentido la selección intencional de los informantes claves (Directores y Gerentes de áreas estratégicas) fueron a criterio de la misma Organización por las dificultades para investigar este tipo de temáticas que trasciende a lo más interno de las mismas.

A este respecto, es necesario aclarar que en el transcurso de la investigación, a medida que se ahonda en temas considerados por la empresa como “confidenciales”, el suministro de información se vio gradualmente restringido, razón por la cual quizás la propia empresa fue la que seleccionará a los gerentes que sirvieron como informantes clave.

Por lo tanto, se procedió a estudiar el punto de vista de treinta y cuatro (34) informantes claves abarcando las áreas de Manufactura, Ventas y Mercadeo, Recursos Humanos y Finanzas; debido a que en estos niveles jerárquicos se tiene una visión más amplia de la Organización. La muestra a estudiar está conformada por Gerentes de áreas estratégicas que a su vez dirigen Gerentes de departamentos más simples. Es importante señalar que todos están casados y tienen una familia establecida con un mínimo de 1 hijo.

Este paso es particularmente importante en la investigación porque es a través de la encuesta que podremos identificar si existe una situación de desequilibrio trabajo-familia, la percepción que tienen los Directores y Gerentes sobre la misma, identificar los desequilibrios existentes e indagar la promoción de las políticas estandarizadas acerca de la conciliación trabajo y familia.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el mismo realmente mide lo que se pretende medir. El instrumento debe medir la característica o situación que se propone medir y no otra similar.

El instrumento utilizado para la investigación fue validado a través del juicio de expertos cuya intención según Briones (1990) "…fue realizar un proceso de evaluación del instrumento elaborado para la recolección de la información".

Los ajustes realizados al instrumento estuvieron enmarcados básicamente en elementos referidos a la forma y claridad de la redacción en alguno de los ítems del instrumento, que permitieron realizar ajustes de carácter semántico sin modificar el sentido e intención de las preguntas propuestas con lo cual se logró la contextualización del instrumento.

Una vez aplicado el instrumento, se sometió al proceso de confiabilidad. Según Hurtado (2000):

> La confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, producen iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado. La confiabilidad se refiere a la exactitud de la medición. (p. 438)

El procedimiento de confidencialidad utilizado para el instrumento fue el ALPHA DE CRONBACH. Este coeficiente de confiabilidad es utilizado en el caso donde los ítems del instrumento tienen opciones de respuestas.

Para este procedimiento se tomaron los instrumentos aplicados a los cuatro (11) informantes claves. Se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2}\right)$$

donde:

k = número de ítems del instrumento

si^2 = varianza de cada ítem

st^2 = varianza del instrumento

En la aplicación del ALPHA DE CROBACH a la muestra piloto se obtuvo un **α=0,63** lo cual indica que es de confiabilidad alta, con lo cual se procedió a la aplicación de toda la muestra comentada anteriormente.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En el presente capítulo se muestran los resultados del análisis realizado a partir de la información recolectada haciendo uso del instrumento metodológico descrito en el capítulo anterior.

En un primer momento, se observa la visión de los (34) informantes claves seleccionados, en relación al desempeño de la Empresa para la cual laboran en materia de Conciliación Trabajo y Familia. Estas visiones fueron plasmadas en gráficos de barra de tal manera que cada fase del instrumento pueda responder de forma detallada y global los objetivos planteados en la investigación, comparando entre si aspectos importante que nos ayudan a obtener conclusiones claras acerca de las políticas, los frenos, los facilitadores e impulsores que determinan el grado de compromiso de las diversas organizaciones para propiciar iniciativas en pro de la calidad de vida de los gerentes y directores. Con la finalidad de ampliar la información, igualmente se recurrió al análisis de gráficos por ítems.

En la primera fase del instrumento tenemos una serie de políticas que fomentan el equilibrio trabajo y familia, las mismas se plantean en forma de ítems para tener una idea general de cuantas personas acceden a estas facilidades que impactan de forma directa en la calidad de vida del trabajador. Existen 26 políticas de empresas familiarmente responsables que se miden según las siguientes opciones de acuerdo el grado de acceso a las mismas: TODOS, LA MAYORIA, ALGUNOS, NINGUNO.

A continuación se presentan resultados en valores absolutos de la primera fase del instrumento:

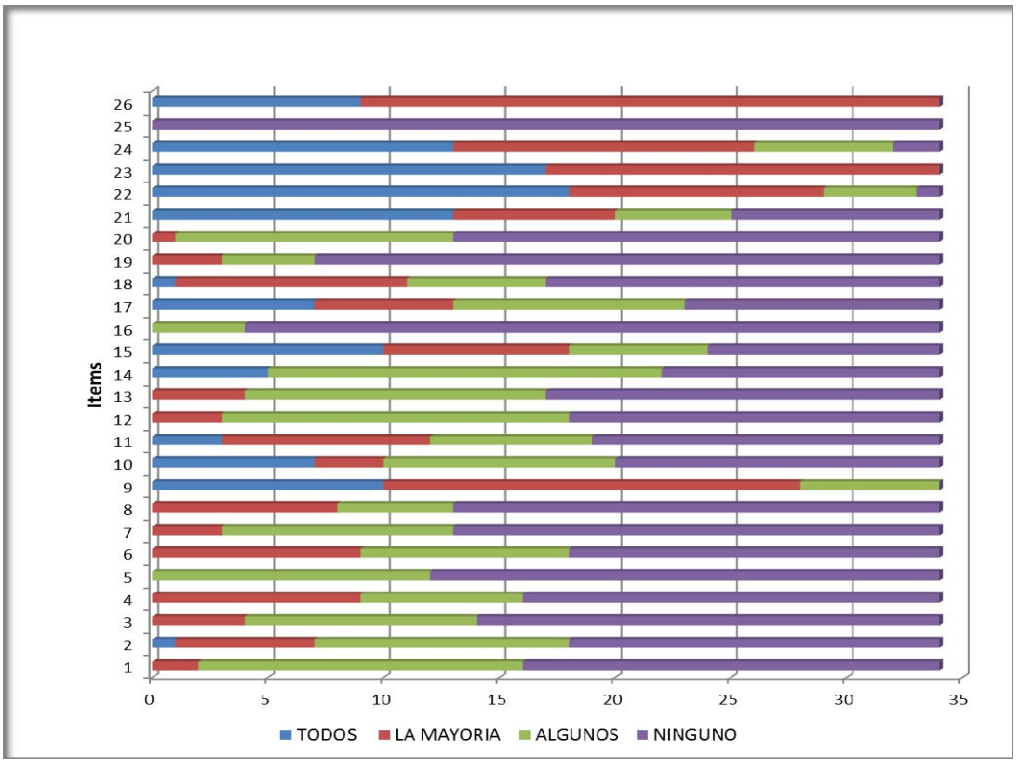

Gráfico 1. Acceso a Políticas de Empresas Familiarmente Responsables

Fuente: Elaboración propia (2011).

De acuerdo con la información suministrada por cada uno de los encuestados se puede observar que existe una gran diversidad de respuestas de acuerdo a estas políticas señaladas en cada uno de los Items.

Desde el punto de vista global se puede afirmar que existieron los siguientes resultados: 114 TODOS, 179 LA MAYORÍA, 203 ALGUNOS Y 388 NINGUNO.

Sin embargo, dependiendo de que el mismo sea una facilidad monetaria, una facilidad social o una facilidad socio-económica existen grandes diferencias, es decir, en los casos de las políticas económicas observamos que las opciones de **la mayoría o todos** prevalecen sobre las demás opciones, sin embargo, en las facilidades sociales

o socio económicas encontramos con algunos o ningunos quienes disfrutan de las mismas.

De acuerdo a estos resultados se puede afirmar que las convenciones o contratos colectivos de trabajo o los beneficios unilaterales que han acordado en las empresas estudiadas se han decidido y negociado de alguna forma bajo aspectos de mejoras económicas más que sociales.

Existen situaciones sociales como es tener calendarios de vacaciones flexibles, permisos de paternidad, horas libres de trabajo, atención de familiares enfermos que de alguna forma impactan significativamente en la calidad de vida y el bienestar integral del trabajador según lo expuesto por Chinchilla (2005) en el marco teórico de la investigación en su concepto de Empresa Familiarmente Responsable, en donde afirma que las mismas deben promocionar buenas prácticas laborales en materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares.

Centrarse en beneficios económicos no garantiza la promoción de estrategias organizacionales que impacten a largo plazo al talento humano, ni garantiza la calidad de vida de los trabajadores, al contrario el bienestar emocional y físico se ve afectado, según lo planteado por Boles, Johnston y Hair, (1997).

En el cuadro que se presenta en la página anexa se especifican los resultados de la sección anterior en términos porcentuales con la finalidad de tener una mejor idea del factor presencia de las políticas familiarmente responsables en la muestra estudiada:

Cuadro N° 3. Resultados porcentuales de acceso a Políticas de Empresas Familiarmente Responsables

AFIRMACIÓN	Todos	La Mayoría	Algunos	Ninguno
1.- Horario laboral flexible.	0,00%	5,88%	41,18%	52,94%
2.-Trabajo a tiempo parcial.	2,94%	17,65%	32,35%	47,06%
3.-Medio día libre a cambio de alargar la jornada el resto de la semana.	0,00%	11,76%	29,41%	58,82%
4.-Jornada reducida a cambio de una reducción salarial.	0,00%	26,47%	20,59%	52,94%
5.-Permiso por maternidad superior al que establece la ley (18 semanas).	0,00%	0,00%	35,29%	64,71%
6.-Permiso por paternidad superior al que establece la ley (14 días).	0,00%	26,47%	26,47%	47,06%
7.-Permiso para cuidar de un familiar.	0,00%	8,82%	29,41%	61,76%
8.-Calendario de vacaciones flexible.	0,00%	23,53%	14,71%	61,76%
9.-Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar.	29,41%	52,94%	17,65%	0,00%
10.-Mantener las ventajas laborales después de un permiso largo.	20,59%	8,82%	29,41%	41,18%
11.-Sustitución temporal del personal que está de permiso.	8,82%	26,47%	20,59%	44,12%
12.-Posibilidad de trabajar desde casa.	0,00%	8,82%	44,12%	47,06%
13.-Asesoramiento personal/familiar.	0,00%	11,76%	38,24%	50,00%
14.-Asesoramiento legal.	14,71%	0,00%	50,00%	35,29%
15.-Formación sobre temas familiares.	29,41%	23,53%	17,65%	29,41%
16.-Formación sobre cómo conciliar trabajo y familia.	0,00%	0,00%	11,76%	88,24%
17.-Formación en gestión de tiempo y estrés.	20,59%	17,65%	29,41%	32,35%
18.-Formación sobre las diferencias de estilo de trabajo de hombres y mujeres.	2,94%	29,41%	17,65%	50,00%
19.-Información sobre Guarderías y Colegios.	0,00%	8,82%	11,76%	79,41%
20.-Información sobre centros para personas mayores o con discapacidad.	0,00%	2,94%	35,29%	61,76%
21.-Servicio de Guardería.	38,24%	20,59%	14,71%	26,47%
22.-Seguro de Vida.	52,94%	32,35%	11,76%	2,94%
23.-Seguro de accidente.	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
24.-Asistencia en salud para familiares directos.	38,24%	38,24%	17,65%	5,88%
25.-Plan de Jubilación	0,00%	0,00%	0,00%	100%
26.-Ticket alimentación.	26,47%	73,53%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia (2011)

Con los resultados anteriores y tomando en cuenta los resultados en forma global se puede afirmar que en promedio un 11,54% de la muestra mantuvo la tendencia hacia la opción TODOS, un 24,55% hacia LA MAYORIA, un 28,73% hacia ALGUNOS y un 35,18% hacia NINGUNO. Con esto se puede afirmar que un 63,91% de la muestra se ubica hacia los niveles más bajos **(algunos o ninguno).** Esto demuestra que en general la aplicación de políticas familiarmente responsables carece en muchos aspectos en las empresas estudiadas.

En otro orden de ideas y tomando de forma particular algunos ítems se debe considerar que aquellas políticas que benefician al trabajador desde un punto de vista más económico y que presentaron resultados más favorables, son aquellas establecidas por Leyes Orgánicas o Dictámenes Laborales, negociadas en contratos colectivos y extendidas a los niveles gerenciales. La situación anterior dibuja de alguna forma que hay políticas establecidas más por negociación que por iniciativa unilateral de la empresa en sus estrategias corporativas.

Por otra parte, existen resultados muy bajos en los casos de políticas de apoyo profesional y asesoramiento, en las cuales en las cuales se busca que el empleado equilibre el trabajo y la familia, adaptando las necesidades a su entorno familiar y capacitándolo en formación específica que pueda servir de ayuda para situaciones futuras.

En la siguiente fase del instrumento se plantean las situaciones organizacionales que propician la ausencia de equilibrio entra trabajo y familia; estos frenos, como lo conceptualiza el Centro Internacional Trabajo y Familia, son aquellas situaciones latentes en las organizaciones que no permiten que se consiga la conciliación esperada en las empresa. Se plantean 13 afirmaciones con la siguiente escala: **SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES, NUNCA**.

A continuación se presentan las tablas y las gráficas con los resultados en valores absolutos individuales y globales de las afirmaciones:

Item	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
1	2	15	12	5
2	3	16	12	3
3	6	10	16	2
4	1	18	13	2
5	2	11	17	4
6	3	14	12	5
7	0	12	17	5
8	2	18	13	1
9	2	19	12	1
10	4	13	16	1
11	2	10	21	1
12	4	16	14	0
13	4	17	13	0
Global	**35**	**189**	**188**	**30**

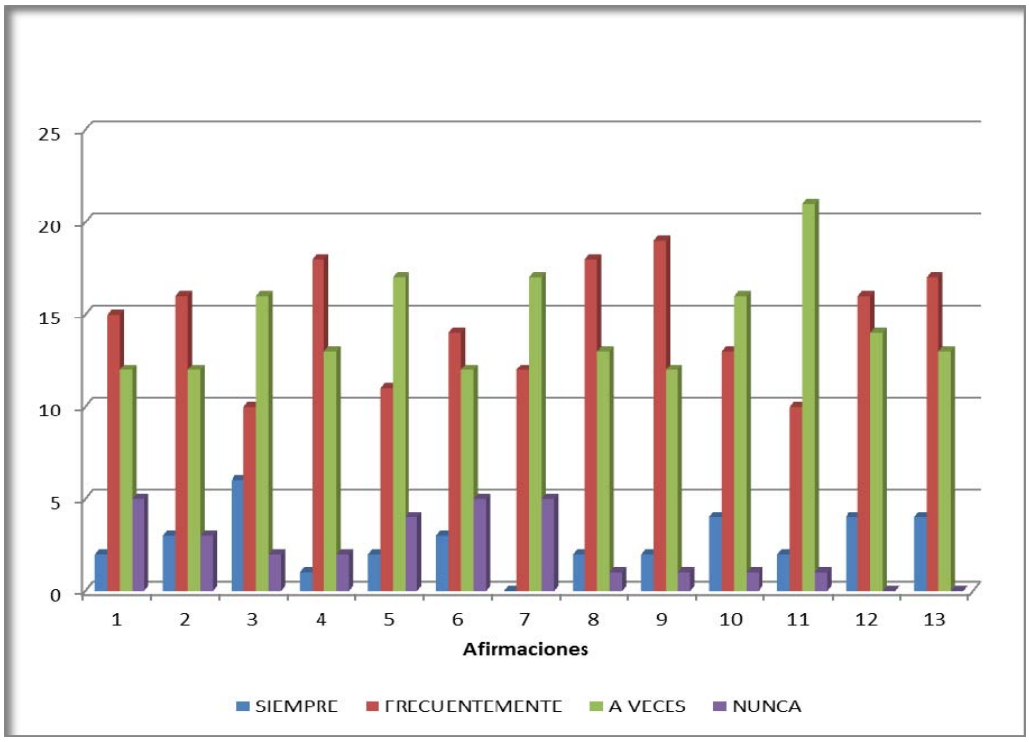

Gráfico 2. Frenos para la Conciliación. Resultados Individuales por Afirmación. Fuente: Elaboración propia (2011)

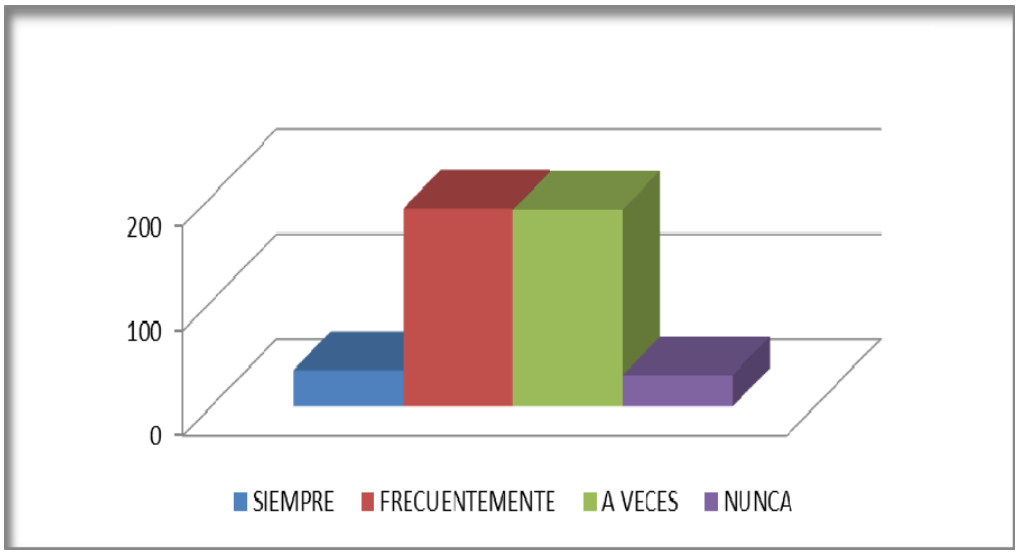

Gráfico 3. Frenos para la Conciliación. Resultados Globales.
Fuente: Elaboración propia (2011)

En relación a los resultados obtenidos en las Políticas de las Empresas Familiarmente Responsables, se observa que cuando se habla de frenos para la conciliación existe una gran congruencia en los resultados, viendo los frenos como situaciones que condicionan el equilibrio esperado y relacionados con situaciones que generan más un impacto emocional y social que económico.

Tal cual como se observa, estos resultados demuestran que nos encontramos con personas que no están ilusionadas con su actividad profesional, que viven la vida laboral como un auténtico suplicio, que se sienten "explotadas" o se consideran como un medio o recurso más para alcanzar el máximo beneficio de la organización. A veces, piensan que son unos "costos fijos" en la cuenta de resultados, de los que se puede prescindir en esa obsesiva reducción de costos, que se considera como algo imprescindible para competir en los mercados, cada vez más globalizados y fragmentados. A pesar del tópico de que las personas son el principal "activo", los

empleados sienten que no se les trata como personas, ni se favorecen las condiciones de trabajo que son necesarias para su desarrollo personal y familiar.

Lamentablemente se observa con estos resultados como esta mentalidad, esta **cultura de miedo** reflejada en el marco teórico, que concibe la empresa u organización como una estructura para lograr resultados con un valor económico, se deriva de la cultura mecanicista, economicista y cortoplacista, que se refleja en los comportamientos de multitud de personas y que predomina en nuestra sociedad tal como lo plantea. Aunque son múltiples los factores que han influido en el desarrollo de esa mentalidad, pensamos que es el concepto de negocio y de organización que tengan los directivos, la causa principal de muchas de las decisiones de gobierno de las empresas, que favorecen esos comportamientos que deterioran la vida de las personas, y contaminan la sociedad de actitudes perjudiciales para la convivencia y el logro de la felicidad y la calidad de vida de todos.

Como se observa en los resultados globales y siendo más específicos, entre las opciones Frecuentemente y A veces representan un 85% de las respuestas totales de la muestra, mostrando así la presencia de estos frenos que propician un desequilibrio en la verdadera esencia de trabajo que debe predominar en una empresa familiarmente responsable.

Sin embargo, para hacer más específico el análisis, en la página siguiente se presenta del instrumento con los resultados globales para esta fase en términos porcentuales:

Cuadro N° 4. Resultados de los frenos para la conciliación familia-trabajo.

AFIRMACIÓN	Siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca
1.-Se espera que los gerentes se lleven trabajo a casa por las noches o durante los fines de semana.	5,88%	44,12%	35,29%	14,71%
2.-Cuando un empleado rechaza una promoción por razones familiares puede afectar la trayectoria profesional.	8,82%	47,06%	35,29%	8,82%
3.-Se juzga como menos comprometido con la empresa al gerente que se beneficia de un permiso o reducción de la jornada por causas familiares.	17,65%	29,41%	47,06%	5,88%
4.-Los gerentes trabajan normalmente más tiempo del horario establecido.	2,94%	52,94%	38,24%	5,88%
5.-Las decisiones del departamento de Recursos Humanos están alejadas de la situación familiar/personal de los gerentes.	5,88%	32,35%	50,00%	11,76%
6.-A los Directivos de la organización les molesta que las mujeres que desempeñan cargos gerenciales se tomen permisos largos para cuidar a los hijos recién nacidos.	8,82%	41,18%	35,29%	14,71%
7.-Para progresar en la empresa, se espera que los gerentes laboren más de lo permitido en la legislación. (44 horas semanales)	0,00%	35,29%	50,00%	14,71%
8.-Los gerentes que tienen a su familia como prioridad están considerados como menos comprometidos con la empresa que los gerentes que trabajan más tiempo del permitido en la legislación.	5,88%	52,94%	38,24%	2,94%
9.-A los Directivos de la empresa les molesta que los hombres que ejercen cargos gerenciales tomen los permisos establecidos para cuidar hijos recién nacidos	5,88%	55,88%	35,29%	2,94%
10.-En mi empresa existe la práctica “arriba o afuera”, lo que quiere decir que los empleados que rechazan un ascenso ponen en peligro su estabilidad futura en la organización.	11,76%	38,24%	47,06%	2,94%
11.-En mi empresa se espera que un gerente cambie de lugar geográfico en función de las exigencias de la organización.	5,88%	29,41%	61,76%	2,94%
12.-En mi empresa existe una cultura de “adictos al trabajo” en donde trabajar hasta tarde se percibe como algo positivo y que incluso es una condición/señal de ascensos.	11,76%	47,06%	41,18%	0,00%
13.-Las personas que conforman la junta directiva son poco comprensivas cuando las personas que ejercen cargos gerenciales dan prioridad a su familia.	11,76%	50,00%	38,24%	0,00%

Fuente: Elaboración propia (2011)

En referencia a los resultados anteriores y siendo más específicos, se puede afirmar que en promedio la opción SIEMPRE obtuvo un 7,92%, la opción FRECUENTEMENTE un 42,76%, la opción A VECES un 42,53% y la opción NUNCA un 6,79%. Se puede afirmar que entre las opciones **FRECUENTEMENTE Y A VECES** representa un 85,29% de las respuestas totales de la muestra (34 personas). Tomando en consideración que los frenos son aquellos elementos que impiden la generación de una cultura familiarmente responsable dentro de las organizaciones, se observa con preocupación los resultados en vista de la gran presencia de frenos en todas y cada una de las respuestas encontradas, especialmente en los excesos de trabajo y el comportamiento de los directivos frente a situaciones familiares que se le puedan presentar a los gerentes en momentos determinados.

En general esto arroja un resultado poco alentador para la promoción de la cultura familiarmente responsable que en parte se busca indagar en esta investigación. Igualmente se pone de manifiesto la presencia de comportamientos o tendencias culturales que limitan la calidad de vida de los gerentes y es difundida aguas debajo de la estructura organizacional, repercutiendo gravemente en la salud, el disfrute y la estabilidad del trabajador.

En la tercera fase del instrumento, se busca dar con la opinión que tienen los trabajadores encuestados acerca de la familia y la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, para ser más precisos se elaboró enunciados que contenían ideas y conceptos afirmativos sobre el tópico de estudio con las siguientes opciones de respuesta: **TOTALMENTE DE ACUERDO (5), DE ACUERDO (4), NI DE ACUERDO NI EN DSACUERDO (3), EN DESACUERDO (2) Y TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)**. Se hizo uso de una pequeña escala de Likert para poder tener más precisión del resultado general, a continuación se muestra la gráfica de resultados de esta fase:

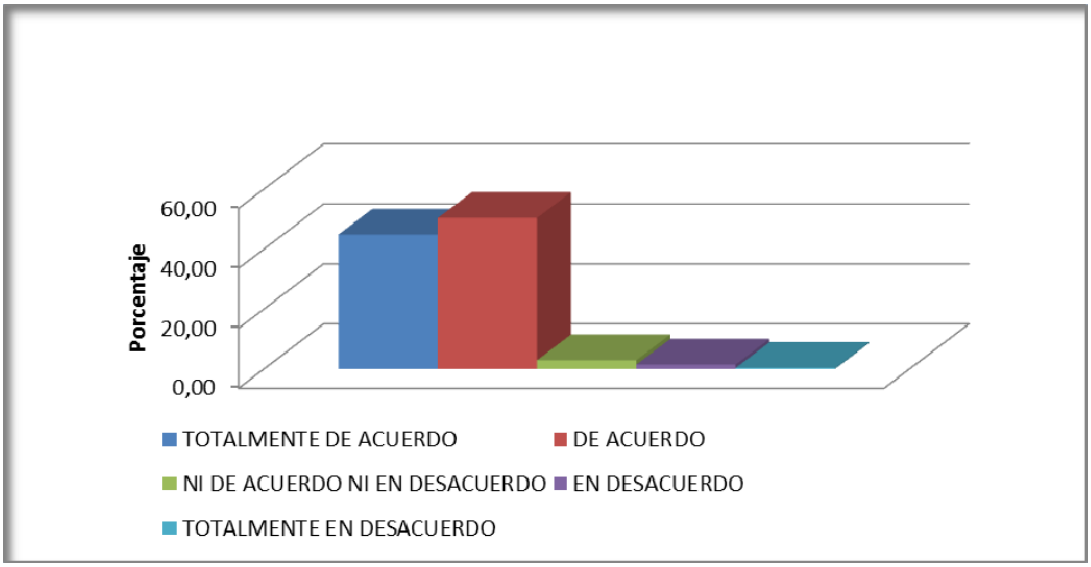

Gráfico 4. Visión de la Familia y del Equilibrio Laboral y Familiar.

Fuente: Elaboración propia (2011)

De igual forma se anexa en la página siguiente los resultados en valores absolutos de cada uno de los ítems presentados en el instrumento para tener una visión más objetiva de las opiniones plasmadas por cada una de las personas que integran la muestra.

Cuadro N° 5. Resultados Visión de la Familia y Conciliación Trabajo y Familia.

AFIRMACIÓN	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.- La familia es la única unidad social vinculada con todos los demás sistemas de la sociedad humana.	16	16	1	1	0
2.-La clave de muchos problemas de las personas se encuentra en las interacciones familiares.	17	17	0	0	0
3.- Una empresa familiarmente responsable es aquella que practica y promueve buenas prácticas laborales en materia de equidad de género, violencia laboral, hostigamiento sexual, así como responsabilidades familiares.	14	18	2	0	0
4.-Cuando el trabajo interfiere en la familia pueden aumentar los deseos de abandono del trabajo	14	18	2	0	0
5.- Cuando el trabajo interviene en la familia puede provocar problemas de rendimiento tanto físico como mental (fatiga, irritación, preocupación, culpabilidad)	18	15	1	0	0
6.- Cuando existen irregularidades en la familia pueden ocurrir efectos secundarios en la sociedad y en el desarrollo del país.	16	17	1	0	0
7.-El desequilibrio de la vida laboral y la vida familiar trae consigo un deterioro de la calidad de vida del trabajador.	12	19	1	2	0
8.-El desequilibrio de la vida laboral con la vida familiar deteriora la convivencia conyugal y las relaciones afectivas con los hijos.	15	17	0	1	1
Total	**122**	**137**	**8**	**4**	**1**

Fuente: Elaboración propia (2011)

De acuerdo al resultado reflejado en la gráfica anterior se puede afirmar sin ninguna duda que estas afirmaciones y conceptos novedosos acerca de la importancia de la familia y del equilibrio entre el trabajo y la familia son prácticamente apoyadas por la muestra de trabajadores estudiados.

Según lo señalado anteriormente en referencia a la escala de Likert, se obtuvo como índice promedio general una puntuación de 35,03 puntos por instrumento aplicado, esta puntuación se obtiene a través del siguiente cuadro operacional:

Cuadro N° 6. Resultados por puntuación Visión de la Familia y Conciliación Trabajo y Familia.

Opción	Cantidad	Puntuación (Ptos * cantidad)	Puntuación Total	Promedio
Totalmente de acuerdo (5 ptos)	122	610	1191	Puntuación total dividido por la cantidad de instrumentos aplicados = 1191ptos/34= **35,03 ptos**
De acuerdo (4 ptos)	137	548		
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 ptos)	8	24		
En desacuerdo (2 ptos)	4	8		
Totalmente en desacuerdo (1 pto)	1	1		

Fuente: Elaboración propia (2011)

Estos resultados reflejan claramente lo que da a conocer la gráfica 4 y muestra una tendencia importante hacia la puntuación máxima de 40 puntos que sería lo más óptimo en un instrumento, existiendo un acuerdo considerable acerca de los diversos tópicos reseñados en cada una de las afirmaciones.

En contraste con las anteriores fases del instrumento, se observa que si bien existe una conciencia por parte de los directivos acerca de la familia, la importancia de la misma en la sociedad y las consecuencias del desequilibrio trabajo y familia, no

existe relación entre su opinión y su vivencia en las organizaciones que prestan sus servicios, puesto como evidenciamos en los resultados anteriores existen niveles muy bajos de cumplimiento entre las políticas de empresas familiarmente responsables y un índice alto de los frenos que propician el desequilibrio.

Es interesante observar como existe una especie de contradicción entre lo que opinan estas personas con cargos de alto impacto organizacional y la realidad que viven en las organizaciones donde laboran.

En la última sección del instrumento se evaluaron los Impulsores que fomentan la conciliación del trabajo y la familia, en la misma se plantearon afirmaciones de situaciones que apoyan, animan y fomentan el uso de políticas que pudieran estar inmersas en el ámbito laboral.

La sección cuenta con once (11) afirmaciones que se valoran en la escala siguiente: **SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA.**

A continuación se presenta una tabla y una gráfica donde se pueden apreciar los resultados globales de esta sección, pudiendo inicialmente hacer algunos análisis generales referentes al punto:

Item	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
1	2	3	24	5
2	5	4	15	10
3	6	14	8	6
4	0	0	22	12
5	2	9	10	13
6	6	2	9	17
7	2	4	14	14
8	1	0	15	18
9	0	6	13	15
10	5	7	5	17
11	0	8	15	11
Total	57	150	138	138

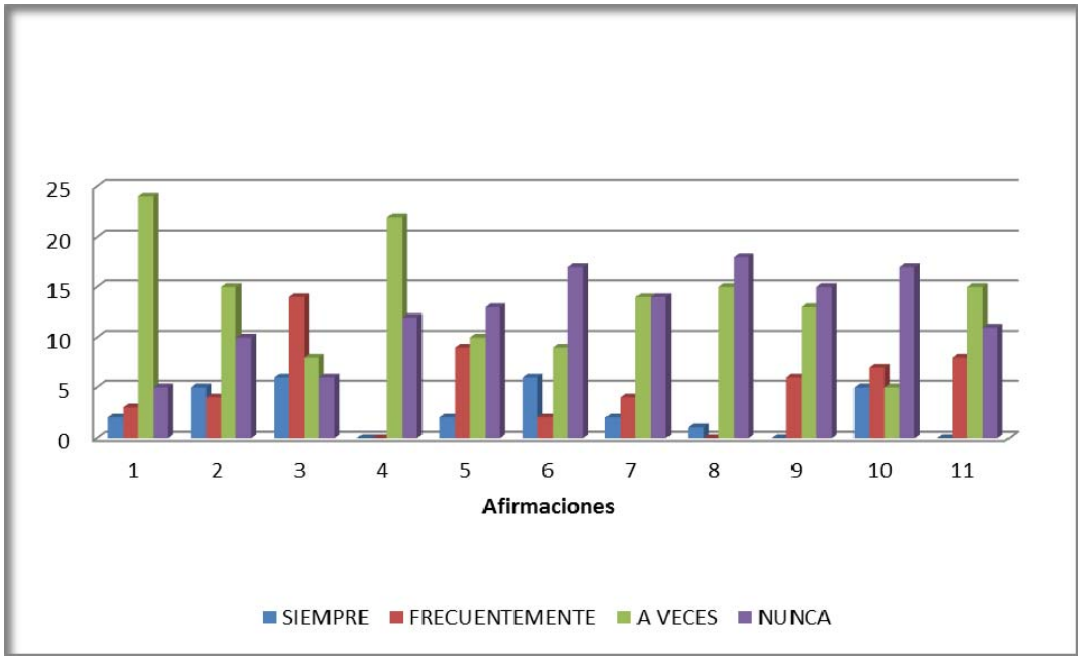

Gráfico 5. Impulsores que Fomentan la Conciliación del Trabajo y la Familia.
Fuente: Elaboración propia (2011)

Tal como se observa en la gráfica, se puede concluir que los impulsores que fomentan la conciliación no están presentes de forma permanente dentro de las organizaciones estudiadas. En la mayoría de las afirmaciones la opción A VECES y NUNCA es la que resalta sobre las opciones más óptimas en esta sección. Haciendo la excepción de la afirmación 3 en donde afirman que los familiares de los trabajadores pueden acercarse FRECUENTEMENTE al entorno laboral de la persona que labora en la empresa.

Pudiese esto tener una explicación en vista de los programas de recreación y turismo social que son fomentados en los planes Seguridad y Salud en el trabajo exigidos en Leyes Venezolanas.

Esta situación va en detrimento de las posibles gestiones a mediano plazo que se puedan ejecutar para la elaboración de un plan de conciliación trabajo y familia, así como el fomento de una cultura Empresarial Familiarmente Responsable tal como lo maneja Chinchilla (2004) en las bases teóricas.

En el siguiente cuadro se presentan en resultados porcentuales los resultados por cada afirmación para poder tener una mejor una idea más específica de aquellos impulsores que al estar ausentes en la gestión y cultura organizacional se convierten en frenos para la conciliación:

Cuadro N° 7. Resultados de los impulsores que Fomentan la Conciliación Trabajo y Familia.

AFIRMACIÓN	Siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca
1.- En mi empresa el "respeto por la familia" constituye un valor que forma parte de la cultura corporativa, es decir, los directivos en todas las áreas de la empresa comparten y apoyan la idea de que la familia debe tenerse en cuenta a la hora de asignar responsabilidades	5,88%	8,82%	70,59%	14,71%
2.-En mi empresa existen prácticas para promover la "empleabilidad", es decir, que se ofrece a los gerentes la posibilidad de recibir formación para ser más "empleables", es decir, valiosos en el mercado laboral.	14,71%	11,76%	44,12%	29,41%
3.-Los familiares de los gerentes tienen la posibilidad de acercarse al entorno de trabajo, ver cuál es su ambiente y conocer a sus compañeros de trabajo.	17,65%	41,18%	23,53%	17,65%
4.-En mi empresa existen evaluaciones personalizadas y diferentes trayectorias profesionales que tienen en cuenta la situación familiar del gerente.	0,00%	0,00%	64,71%	35,29%
5.-Existe en mi empresa una cultura de coaching y desarrollo profesional basada en la confianza, en el desarrollo y el potencial de autonomía del gerente.	5,88%	26,47%	29,41%	38,24%
6.-En mi empresa se invita a los cónyuges del gerente a participar en las actividades realizadas fuera del lugar de trabajo (cenas, diversiones, fiestas o reuniones anuales)	17,65%	5,88%	26,47%	50,00%
7.-Los directivos manifiestan compresión	5,88%	11,76%	41,18%	41,18%

cuando los gerentes dan prioridad a su familia.				
AFIRMACIÓN	**Siempre**	**Frecuentemente**	**A veces**	**Nunca**
8.-En la organización está bien visto hablar de familia en el trabajo	2,94%	0,00%	44,12%	52,94%
9.-Los directivos animan a los gerentes a tomar en cuenta las preocupaciones familiares y personales	0,00%	17,65%	38,24%	44,12%
10.-Los Directivos están a favor de que los gerentes cumplan con sus responsabilidades de cuidar a sus familiares.	14,71%	20,59%	14,71%	50,00%
11.-Los directivos con su comportamiento, dan un buen ejemplo de conciliación de trabajo y familia.	0,00%	23,53%	44,12%	32,35%

Fuente: Elaboración propia (2011)

Siguiendo con la dinámica de los análisis porcentuales de los resultados se puede deducir que en promedio la opción SIEMPRE obtuvo un 7,75%, la opción FRECUENTEMENTE un 15,24%, la opción A VECES un 40,11% y la opción NUNCA un 36,90%. Se puede deducir que entre las opciones **A VECES Y NUNCA** se concentró un 77% de las opciones respuesta de la muestra estudiada. Tal situación, como mencionamos anteriormente, tiene relación con los resultados obtenidos con los frenos para conciliación en vista de que al existir frenos podemos afirmar que hay pocos impulsores que fomenten la conciliación trabajo y familia.

Con frecuencia se observa que las políticas o impulsores formales aunque no son suficientes para crear un entorno compatible con la familia, pueden ayudar a crear una ruta de iniciación hacia una cultura corporativa fuerte y estable en los entornos laborales.

Poelsman (2002) afirma que “la cultura corporativa no necesariamente debe estar plasmada en algún documento, pero la misma constituye el clima, el aire que se respira en la empresa en un determinado tema, en este caso la actitud ante la familia

del empleado”. Por ello, la *actitud de los directivos*, y su postura implícita o explícita, son esenciales.

En este tema juegan un papel importante los valores personales y la propia formación como directivos, ya que determinan el modo y grado en que asumen ellos mismos esas políticas en el seno de la empresa. Igualmente importante es la tolerancia organizacional que deben tener muchas veces los colegas cuando tienen que asumir mayor carga de trabajo por la usencia de algunos compañeros cuando deben atender emergencias familiares.

Este tipo de resultados puede generar una alta desmotivación por aquellos trabajadores que a pesar de tener cargos de alto impacto organizacional, pueden sentirse inseguros al querer seguir ascendiendo en el organigrama al tener que tratar con jefes que esperan de ellos un alto grado de esfuerzo y dedicación, o lo que es lo mismo, jornadas de largas horas de trabajo que de alguna forma impactan negativamente en la calidad de vida del individuo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A continuación se muestran un conjunto de ideas que concluyen el estudio realizado acerca de la conciliación trabajo y familia y su impacto en la calidad de vida de los gerentes del sector manufacturero del Estado Carabobo

Para el desarrollo de esta investigación fue necesario indagar, a nivel sociológico, el papel que juega la familia en la esfera Social, todo esto desde la perspectiva de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

A tales efectos se construyó un marco teórico fundamentado en la conceptualización de la familia, la Empresa Familiarmente Responsable, las políticas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar y el papel de la mujer en el campo laboral.

Igualmente se investigaron dos teorías como lo son la Ecología Humana y la Estructural Familiar, éstas sirvieron de sustento para dar apoyo al estudio.

Para esta investigación la información fue recolectada con el apoyo de informantes claves, lo cual hizo posible: **Evaluar el impacto de la conciliación trabajo y familia en la calidad de vida de los gerentes que laboran en las empresas del sector manufacturero del estado Carabobo.**

En referencia al primer objetivo específico: **Indagar el estado de las Políticas de Conciliación Trabajo y Familia en las empresas sector manufacturero del Estado Carabobo** se pudieron encontrar índices de ausencia bastante altos en lo que

se refiere a Políticas Sociales que afectan la calidad de vida del trabajador de forma directa. Esto se refleja por los bajos niveles porcentuales encontrados en la implementación de políticas como por ejemplo de servicios para cuidado de familiares: guarderías, centros para el cuidado de ancianos, o en el caso de políticas para la formación y el desarrollo de los gerentes como padres o cónyuges dentro de su familia y en la forma como manejan el tiempo y el stress.

No obstante existen niveles positivos en cuanto a beneficios económicos que se establecen como políticas en las empresas, aclarando que muchas de ellas son jurídicas y no extra-jurídicas. Está ampliamente documentado y reconocido que un entorno flexible y responsable se relaciona con la calidad de vida laboral y bienestar del empleado, así como, con la productividad.

Mencionado lo anterior se procede a dar conclusión a los resultados del dos objetivos específicos estrechamente relacionados, los mismos son: **Describir las situaciones organizacionales que impiden el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar en las empresas del sector manufacturero del Estado Carabobo y Verificar la presencia impulsores que fomentan la Conciliación del Trabajo y la Familia en las empresas del sector manufacturero del Estado Carabobo.**

En la investigación se tomaron como situaciones organizacionales aquellos frenos que impiden la conciliación tal como lo conceptualiza el Centro Internacional de Trabajo y Familia y los mismos son barreras que no operan independientemente, sino que actúan en conjunto de modo que imposibilitan la organización logre su objetivo de crear un nuevo entorno.

Se encontraron algunos de estos frenos, como exceso en los horarios de trabajo, compromisos de tiempo, apoyo directivo, limitaciones en la promoción y tolerancia organizacional, desapego de las políticas de Recursos Humanos a la realidad de la

familia del trabajador, percepción de identificación errada y fueron encontrados de una forma frecuentemente negativa en la muestra estudiada.

Además, la persistente visión, respecto a los patrones de carrera de hombres y mujeres, es que las mujeres están más comprometidas con la familia que con el trabajo y que en los hombres se da totalmente lo contrario. En consecuencia, se sigue pensando que las políticas de apoyo a la conciliación son diseñadas exclusivamente para ayudar a la mujer.

En referencia a los impulsores que fomentan la conciliación se debe destacar que lamentablemente el fomento de la conciliación no es una ventaja o política clara dentro de la muestra de empresas estudiadas.

La ausencia de impulsores refleja que en las empresas no se tiene un plan claro acerca de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y la implantación de estrategias corporativas que fomenten tal situación; tal como se mencionó anteriormente sólo existe un pequeño reflejo de acercamiento familiar al lugar de trabajo en donde se obtuvieron resultados favorables.

Haciendo mención al objetivo específico referido a **Identificar la percepción que poseen los gerentes que laboran en las empresas del sector manufacturero del Estado Carabobo acerca de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar,** el hallazgo encontrado lleva a identificar que existe definitivamente un respeto profundo por los valores familiares y las consecuencias que lamentablemente pueden surgir por la falta de conciliación.

En los resultados se nota claramente que existe un acuerdo mayoritario en la idea de que la conciliación de la vida laboral y la vida familiar es conveniente para el desarrollo del país, el fortalecimiento de las relaciones conyugales y las relaciones

entre los padres y los hijos. Aunque el concepto de *Empresa Familiarmente Responsable* no es conocido en el país donde se desarrolló la investigación, se observa gran acuerdo sobre el mismo planteado en la afirmación, tomando en consideración que el concepto de *Responsabilidad Social Empresarial* puede tener una incidencia importante en esta afirmación ya que se puede afirmar que una empresa que no es Familiarmente Responsable no puede ser Socialmente Responsable, esta idea parte de que el cliente interno es el primero que debe recibir la atención, social, económica y socio-económica de la organización, sea esta de carácter jurídico o extra-jurídico.

Tomando en consideración los resultados generales obtenidos en la investigación y sin dejar a un lado que en los últimos años se percibe una tendencia a destacar la importancia que tiene para las empresas resolver los conflictos que ocasionan la falta de armonía entre la vida personal y laboral, que afectan de manera negativa al desarrollo personal y a las relaciones humanas, dentro y fuera del ámbito familiar, se observa que en el ámbito empresarial aún son escasas las políticas de conciliación familia-trabajo, que ayuden a que se produzcan los cambios necesarios para evitar esa falta de conciliación entre las actividades que exigen la naturaleza de las personas y la competitividad entre las empresas.

La complejidad de estos conflictos, requieren para su análisis estudios interdisciplinares que contemplen las diferentes dimensiones de estos problemas humanos, sin dejarse llevar por un enfoque economicista, materialista y cortoplacista.

Además de las medidas que vayan aplicando las diferentes administraciones públicas o las empresas, no debe olvidarse que, ante todo, la conciliación es un problema de personas, que depende de las decisiones de cada empleado, de sus prioridades, valores y proyecto de vida.

Una de las formas de orientar y buscar soluciones a esos conflictos es lograr un clima laboral que favorezca que cada persona sea responsable de sus actos y de que, con libertad, sepa desarrollar y vivir un proyecto profesional coherente con un proyecto de vida, basado en sólidos principios que favorezcan su desarrollo integral como persona.

De acuerdo a lo anterior se puede concluir que el desafío más urgente es la formación para el amor de las nuevas generaciones. No es tarea fácil en un mundo tan agudamente herido por el positivismo y el hedonismo, y con una presión laboral y ambiental que llega a amenguar hasta el límite la libertad y la capacidad de juzgar con objetividad las ofertas, sin duda, seductoras, pero que comprometen la dignidad y la verdad de la persona.

Sin embargo, se ve en ello la majestuosa importancia de la familia y de la sociedad. No se pueden permitir veleidades en las cuestiones de hondo calado relacionadas con el amor y la familia, porque se juega, además, las relaciones de paz y compromiso de la comunidad. Si se salvaguarda o recupera la familia sólidamente basada en fuertes vínculos de amor auténtico, estamos construyendo el futuro de una comunidad humana libre, solidaria y justa, de ello depende la calidad humana, el equilibrio y la felicidad de las próximas generaciones.

Recomendaciones

- Es necesario mejorar el conocimiento de los principales factores que inciden en la relación entre trabajo y familia, con el fin de diseñar y aplicar políticas que mejoren posibilidades de las personas de tener un trabajo decente y una vida familiar digna.

- Negociar bajo aspectos menos económicos y más sociales para evitar el abandono de políticas medulares que fomentan el bienestar social y la calidad de vida del trabajador.

- Identificar otros actores que podrían promover políticas a favor de la conciliación y que incorporen la igualdad de género, los derechos de la niñez y de las personas adultas mayores.

- Apoyar al sector sindical y empresarial a través de un trabajo continuo de sensibilización, ofreciendo información, educación y capacitación acerca de los diversos aspectos que tensionan la vida de los trabajadores y sus efectos en la calidad de vida.

- Contribuir en la formación estratégica de Gerentes y Directivos que conlleve erradicar los estereotipos de género, dar visibilidad a las desigualdades y promover un debate público sobre la manera en que debe distribuirse el trabajo productivo y las responsabilidades de cuidado en la sociedad y al interior de los hogares.

- Es necesario, además, evaluar los impactos de las políticas públicas de apoyo a la conciliación. Para este fin se requiere del desarrollo de un sistema de indicadores que monitoree los cambios en la calidad de

vida de trabajadores, trabajadoras y quienes requieren de cuidados, así como sus efectos en la igualdad de género.

- Brindar apoyo a la sensibilización de las personas vinculadas a instituciones de gran influencia en la formación de valores, como las de tipo religioso y educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arriagada , Irma. (1997). **Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América latina.** Documento en lìnea.Disponible;:www.familis.org/conferences /VIFamilia2005Cuba/lostrabajos/conferencia_magistral.pdf.Consulta: 2007, Marzo 18.

Boles, J. S., Johnston, M. W y Hair, J. F. (1997). **Tensión de Papel, familia y trabajo está en desacuerdo con el agotamiento emocional:** Relaciones mutuas y efectos sobre algunas consecuencias relacionadas con el trabajo**.** Diario de Venta de Personal y Dirección de Ventas.

Briones, G. (1990). **Formación de docentes en investigación**. Módulos 1,2,3,4. Secretaría Ejecutiva del Convenio Andrés Bello. Colombia: Litografías.

Chesterton, Gilbert K. (1997). **El amor o la fuerza del sino**. Editorial Rialp

Chinchilla, Nuria. (2004). **La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia.** Aguilar Chilena de Ediciones. Chile

Delgado de Smith Yamile, Colombo Leyda y Rosmel Orfila. (2003). **Conduciendo la investigación**. Editorial Comala. 2da Edición. Caracas.

Delgado de Smith, Yamile. (2005). **La Investigación Social en proceso: Ejercicios y Respuestas.** Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

División de la salud de las colectividades en Canadá. (2001). **Encuesta nacional sobre el conflicto entre el trabajo y la vida.**
Documento en línea. Disponible: http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report1/index_f.html. Consulta: 2006. Diciembre 23.

Doyal, L. y Gough, I. (1994), **Teoría de las necesidades humanas.** Icaria/FUHEM. Barcelona.

Frone, M. R, Russell, m. Y Tonelero, m. L. (1992)**. Antecedentes y resultados de workfamily conflicto: Pruebas de un modelo del interfaz de familia de trabajo**. Diario de Psicología Aplicada,

González, Carlos. (2004). **Teoría Estructural Familiar**. Documento en línea. Disponible:http://www.medicinadefamiliares.cl/Trabajos/teoriaestructrural.pdf. Consulta: 2006, Diciembre 23.

Greenglass, E. R., (1985). **Las implicaciones Psicológicas de tendencia sexual en el lugar de trabajo**. Académico Boletín de Psicología,

Hurtado de Barrera (2000). **Metodología de la Investigación Holística.** Sypal. Caracas

Levin R. y Rubin D. (1996) **Estadística para Administradores.** Prentice Hall Hispanoamericana c.a. 6ta. Edición. México.

Martín López, Enrique. (2000) **Familia y sociedad. Una introducción a la Sociología de la familia.** Rialp-Instituto de Ciencias para la Familia. España.

Martínez, Miguel. (1991) **La investigación cualitativa etnográfica en Educación. Manual teórico práctico**. Caracas, Venezuela.

Minuchin, Salvador. (1994). **Familias y Terapia Familiar**. Colección Terapia Familiar. Gedisa Editorial. Argentina.

Montón, Carmen. (2006). **Conciliar familia y trabajo sin malabarismos**. Documento en línea. Disponible:http://www.ced.uab.es/publicacions/ paperspdf.pdf. Consulta: 2007, Enero 14.

Pérez, Elisa. (1999). **Trabajando con familias, teoría y práctica.** Editorial Certeza. Chile.

Pichardo, A. (1999), Calidad **de vida en el contexto de la competitividad y los procesos de innovación.**Centro Internacional de Política Económica. Madrid

Red Temática Nacional (RTN) (2006). **El equilibrio de la vida laboral y la vida familiar**. Documento en línea.
Disponible: http://ec.europa.eu/employment_social /equal/news/200608-etg4-dentn_fr.cfm.Consulta: 2006. Diciembre 23.

Sastre, Mª J. et al. (2003), **Indicadores de Calidad de vida. Un retrato del bienestar en España**, CIS Opiniones y Actitudes 47, Madrid.

Tamayo y Tamayo (1998) **Diccionario de la investigación científica.** Limusa, México.

Walton, R. E. (1973), **Calidad de vida trabajando: ¿ qué es eso?.** Revisiones de Dirección. Sloan, Madrid.

ANEXOS